

联系我们

地址：北京市海淀区上地十街 10 号百度大厦
邮编：100085
Email：esg@baidu.com

Baidu百度 百度2020年 环境、社会及管治（ESG）报告





用 科 技 让 复 杂 的 世 界 更 简 单

百度 2020 年
环境、社会及管治（ESG）报告

目录

CEO 致辞



李彦宏

百度创始人、董事长
兼首席执行官

科技为更好

二十年前，百度公司刚成立的时候，我们心中就怀着一个梦想：用技术改变世界。今天，我们初心未改，致力于践行“用科技让复杂的世界更简单”这一百度使命。

2020 年无论对世界还是中国，都是极不平凡的一年。突如其来的疫情加快了百年变局的演进，疫情蔓延、经济衰退、治理困境是摆在人类社会面前的突出挑战。与此同时，这场疫情也使各国人民对休戚与共、同舟共济的认知更为深刻，人类命运共同体的理念更加深入人心。

在过去的一年里，本着“科技为更好”的发展理念，百度在公司治理、信任承诺、人才发展、低碳运营、服务质量、社会责任等方面积极探索，致力于用科技解决社会问题，为人类社会的长期发展贡献可持续的正向价值。

我们积极响应政策号召，打造绿色数据中心，倡导绿色生产生活方式，加快部署新能源智能汽车产业；我们利用人工智能加持的安全技术能力，推动网络安全生态建设，不断营造健康繁荣的网络环境；面对突如其来的疫情，我们第一时间推出 AI 测温系统，助力疫情防控、降低传染风险；我们同国家相关部门合作，借助跨年龄人脸识别技术，帮助一万多名走失者与家人团聚；我们重视人才的发展，累计培养了超过 100 万 AI 人才，我们还承诺未来五年将为社会培养 500 万名 AI 人才。

百度是技术的探索者，也是国家和社会发展的受益者。我们将凭借深厚的技术积累，承担更多的社会责任，这也是我们探索技术发展的初心所在。

随着新一轮科技革命和产业变革的兴起，人工智能等前沿技术正在对社会和经济产生广泛而深远的影响。在过去的一年里，百度本着“负责任的 AI”理念，以开放包容、多元互鉴的态度，携手合作伙伴、行业协会、科研机构、社会组织等利益相关方，共同推动 AI 生态建设。我们不断深化人工智能伦理研究，积极参与和完善人工智能各方面的标准建构，为行业指引人工智能技术前进的方向。

一个七岁的小姑娘说，她去北京的海淀 AI 公园，仿佛漫游了一次未来；一位盲人朋友告诉我们，小度音箱就像他的眼睛，给他带去了从未有过的便利；一位乡村教师说，百度的线上课堂，让她和学生们感到像是把所有的名师都请到了乡村小学；我的同事们注意到，越来越多的市民在积极试乘我们的无人驾驶汽车……这些事例都让我们相信，科技可以为更多人带去更美好的生活。

展望未来，百度将继续秉承“用科技让复杂的世界更简单”的使命，持续提升 ESG 管治水平，对内强化公司治理和商业道德建设，牢筑网络安全和隐私保护能力，坚持绿色发展理念，重视人才发展需求；对外加强专业人才培养，携手合作伙伴推动行业建设，消弭数字鸿沟，关爱弱势群体，发挥自身产品技术优势，对各利益相关方负责，为社会的发展积极贡献力量。

新故相推，日生不滞。在人类发展的最近 200 年里，技术不断奔涌向前，给人类的生产生活方式带来翻天覆地的变化，无数人从技术的创新和应用中受益。未来十年，我们相信凭借领先的 AI 生态型公司优势，智能云、智能驾驶等 AI 领域的机遇将帮助百度进一步走向科技的星辰大海；我们也相信，在这条用技术改变世界的路上，将会有越来越多的人与我们一道，用科技的善意去创造更加美好的未来。

李彦宏

关于百度

百度是全球领先的中文搜索引擎，是中国领先的以信息和知识为核心的互联网综合服务公司，更是全球领先的人工智能平台型公司。百度 2000 年 1 月 1 日创立于中关村，公司创始人李彦宏拥有“超链分析”技术专利，也使中国成为美国、俄罗斯和韩国之外，全球仅有的 4 个拥有搜索引擎核心技术的国家之一。

作为全球领先的中文搜索引擎，百度每天响应来自 100 余个国家和地区的数十亿次搜索请求，是网民获取中文信息的重要入口。百度以“用科技让复杂的世界更简单”为使命，不断坚持技术创新，致力于“成为最懂用户，并能帮助人们成长的全球顶级高科技公司”。

百度是中国领先的以信息和知识为核心的互联网综合服务公司。在 AI 驱动下，百度的移动生态以信息和知识为核心，以百家号、智能小程序和托管页为主要支柱。2020 年，百度 App 月活跃用户数达 5.44 亿，日登录用户占比超过 70%，信息流在中国处于领先地位。百家号创作者约 360 万。百度智能小程序是国内完全开源的小程序平台，智能小程序月活跃用户数过 5 亿。百度知道、百度百科、百度文库等六大知识类产品累计生产超 10 亿条高质量内容，构建了丰富的知识内容体系。

百度是全球领先的人工智能平台型公司。百度大脑是中国领先的“软硬一体 AI 大生产平台”，是百度 AI 的集大成，对外全方位输出超过 270 多项核心 AI 能力，服务 265 万开发者。飞桨是中国首个全面开源开放、功能完备的产业级深度学习平台，是中国自主研发的“智能时代的操作系统”。百度智能云是百度 AI To B 业务的重要承载者和输出者，是产业智能化领导者。小度助手是中国领先的对话式人工智能操作系统，拥有繁荣、开放的对话式人工智能生态，2020 年，小度助手月语音交互总次数达 62 亿次。作为全球领先的、高活跃度的自动驾驶开放平台，百度 Apollo 代表中国强大的自动驾驶实力，被知名研究公司 Navigant Research 列为全球四大自动驾驶领域领导者之一。目前，百度聚焦在以自动驾驶、汽车智能化、智能交通为核心的三大赛道。自动驾驶技术方面，超过十项中国第一，实力领跑行业。智能交通方面，百度 “ACE 交通引擎”是全球首个车路行融合的栈式智能交通解决方案。

百度以技术创新为信仰，在创新投入、研发布局、人才引进方面均走在国际前列。2020 年 11 月，国家工业信息安全发展研究中心、工信部电子知识产权中心发布《2020 人工智能中国专利技术分析报告》，报告显示，截至 2020 年 10 月底，在人工智能领域，百度分别以 9,364 件专利申请量和 2,682 件专利授权量位居中国第一，并在深度学习技术、智能语音、自然语言处理、自动驾驶、知识图谱、智能推荐、交通大数据等七个领域排名中国首位。

百度一直秉承着“科技为更好”的社会责任理念，坚持运用创新技术，聚焦于解决社会问题，履行企业公民的社会责任，为帮助全球用户创造更加美好的生活而不断努力。2020 年，百度“AI 寻人”项目与民政部进行合作，借助跨年龄人脸识别技术，已帮助 11,942 个走失者与家人团聚。百度“共益计划”已收到超过 300 家公益组织机构的入驻申请，帮助其中 200 多家在百度上进行了免费推广，涵盖了教育、环保、医疗、扶贫等广泛领域。



关于本报告

百度于 2008 年成为联合国全球契约组织会员，为推动企业在人权、劳工标准、环境和反腐败方面的可持续发展许下郑重承诺。从 2008 年开始，百度已经发布了 5 份企业社会责任报告，集中展现百度在回馈社会、履行企业公民责任方面的不懈努力。2020 年，百度正式发布首份 ESG[1] 报告——《百度 2019 年环境、社会及管治（ESG）报告》，以更广阔的视角全面展示了百度对构建可持续商业模式的信心和决心。本报告是百度发布的第二份 ESG 报告，我们将继续秉承公开透明、实事求是的态度，与各利益相关方共同分享百度在 ESG 方面取得的进展与成果。

本报告依据纳斯达克证券交易所发布的《ESG 报告指引 2.0》，香港联合交易所发布的检讨《环境、社会及管治报告指引》及相关《上市规则》条文的咨询文件编制而成，同时参考联合国全球契约“十项原则”，可持续发展标准委员会发布的《GRI[2] 可持续发展报告标准》，MSCI[3]、DJSI[4]、Sustainalytics[5] 等 ESG 指数和评级机构的关注重点，以及由 GRI 和 UNGC 共同发布的《企业报道整合 SDGs[6] 实务指南》。如您想了解公司贪腐治理、隐私保护和数据安全、人力资本、环境方面的更多内容，请参考“百度 2020 年 ESG 系列专项报告”[7]。

本报告所披露的数据和信息均来源于百度的正式文件和统计报告，覆盖 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日期间所有百度核心[8] 的相关情况。

百度将同期在 ESG 官网[9] 发布中文简体和英文两个版本的报告，如您有任何意见，欢迎通过电子邮箱 esg@baidu.com 予以反馈。



1 Environmental, Social and Governance，即环境、社会及管治
2 Global Reporting Initiative，即全球报告倡议组织
3 明晟指数
4 道琼斯可持续发展指数
5 一家专门为全球上市公司提供 ESG 绩效评估和研究分析的企业
6 Sustainable Development Goals，即联合国可持续发展目标
7 详情请参见 http://esg.baidu.com/esg_download.html
8 不包含百度控股公司
9 http://esg.baidu.com/

回顾 2020
ESG 外部奖项和认可



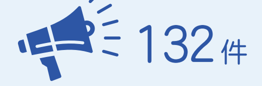
- 百度被《哈佛商业评论》评选为**“全球 AI 公司五强”**
- 百度连续三年（2018-2020）被《麻省理工科技评论》评选为**“全球 50 家最聪明公司”**
- 百度签署 UNGC 发起的**《商业领袖重塑全球合作声明》**倡议
- 百度荣获世界基准联盟 (WBA) 2020 数字包容性 100 家最具影响力科技公司排名**中国第 2 位，全球第 42 位**
- 百度荣获福布斯**“全球最佳雇主”**
- 百度作为互联网企业代表，荣获工信部颁发的**“工业和信息化系统抗击新冠疫情先进集体”**称号
- 《百度 2019 年环境、社会及管治（ESG）报告》荣获工信部 “中国电子工业标准化技术社会责任工作委员会”评选的**“优秀企业社会责任报告”**
- 百度入选由中国信通院发起的**“2020 年第二期网络数据安全合规性评估优秀案例”**，形成最佳实践并在行业内推广
- 百度首批获得数据管理能力成熟度（DCMM- 国标）第四级 - **“量化管理级”证书，代表了国内数据管理能力的标杆水平**
- 百度作为首批重点互联网企业和基础电信企业，签署**《电信和互联网行业网络数据安全自律公约》**
- 百度荣获智联招聘颁发的**“中国年度最佳雇主”全国百强**
- 百度荣获 58 同城颁发的**“中国大学生最佳雇主”100 强**
- 百度荣获 58 同城颁发的**“大学生就业贡献杰出雇主”**
- 百度荣获 58 同城颁发的**“抗疫勇为”最佳公益实践雇主**
- 百度荣获猎聘颁发的**“非凡雇主”**
- 百度荣获刺猬实习颁发的**“十大人气大学生 PICK 雇主品牌”**

ESG 亮点绩效

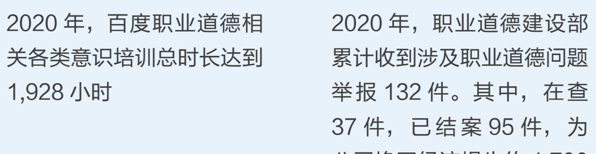
公司治理


1,928 小时

2020 年，百度职业道德相关各类意识培训总时长达到 1,928 小时


132 件

2020 年，职业道德建设部累计收到涉及职业道德问题举报 132 件。其中，在查 37 件，已结案 95 件，为公司挽回经济损失约 1,700 万余元



56.4 万元

2020 年，百度员工将合作伙伴赠予的礼品上交至百度基金会进行拍卖，所得 56.4 万元善款已全部用于公益事业

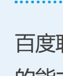

加入企业反舞弊联盟

2020 年，百度正式加入企业反舞弊联盟[10]

信任承诺


30 余项

百度参与了网络安全领域 30 余项国家标准制定工作

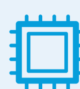

获授“第十批大数据产品能力评测书”

百度联邦计算平台和 MesaTEE 通用安全计算平台两款大数据安全产品均通过了对应方向的能力评测，被中国信息通信研究院授予“第十批大数据产品能力评测证书”



获得首批 App 安全认证证书

百度地图获得中国网络安全审查技术与认证中心颁发的首批移动互联网应用程序（App）安全认证证书


参与编写了《人工智能伦理风险导论》

百度提出 AI 伦理四大原则，并参与编写了国家人工智能标准化总体组的《人工智能伦理风险导论》


安全培训超过 5 万人次

2020 年，百度共组织安全培训超过 5 万人次，开发学习课程超过 100 门

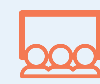
人才发展


培养 AI 人才超 100 万

截至 2020 年 12 月，百度已累计在中国培养了超过 100 万的 AI 人才


女性员工占比 42%

2020 年，百度女性员工占比约 42%，管理者中女性占比达 44.6%


37.3 小时

2020 年，百度员工平均培训时长为 37.3 小时，相较 2019 年提升 65.9%


22 期

2020 年，百度推出创新员工沟通渠道——简单小调研，截至 2020 年 12 月，共开展有 22 期调研项目，平均每次有 5,000-6,000 名员工参与反馈

低碳运营


年均 PUE 1.14

2020 年，百度全部自建数据中心年均 PUE 可达 1.14，基础设施能耗相较行业平均水平 PUE1.59[11] 降低 76%


4,500 万度

2020 年，百度签约采买风电 4,500 万度；通过数据中心楼顶光伏电站，年光伏发电量可达 29.3 万度

超过 2,000 吨

2020 年，“绿动计划”项目累计活动访问量超过 195 万，累计碳减排量超过 2,000 吨

连续 5 年

百度连续 5 年通过 ISO 22301 业务连续性管理体系认证

服务质量


联合发布报告

2020 年，百度与公安部第三研究所网络安全法律研究中心联合发布《2020 年网络黑灰产犯罪研究报告》


516.2 亿余条

2020 年，百度屏蔽处置色情、赌博以及危害社会安全等违法违规信息共计 516.2 亿余条，其中，机器屏蔽 515.4 亿余条，人工删除处置 8,000 万余条


22.98 亿条

2020 年，百度拒绝各类违法违规广告累计超过 22.98 亿条；共处罚违规广告帐号 28,013 个


92% 满意度

2020 年，百度处理用户反馈数量累计达到 8,000 万余起，用户对反馈处理的满意率达 92%


4 项中国专利奖

2020 年，百度因在人工智能技术不同领域的突破而获得 4 项中国专利奖


9,364 件

2020 年，在人工智能领域，百度分别以 9,364 件专利申请量和 2,682 件专利授权量位居中国第一

社会责任


3 亿元

疫情期间，百度设立总规模为 3 亿元的疫情及公共卫生安全攻坚专项基金项目


数亿次 AI 测温

截至 2020 年 12 月，百度 AI 测温系统已在全国范围内累计完成超过数亿人次的快速体温检测


11,942 名

截至 2020 年 12 月，百度的公益互动开放寻人平台——“AI 寻人”已帮助 11,942 名走失或被拐人员与家人重新团聚

[10] http://www.fanwubi.org/about/aboutUs.html

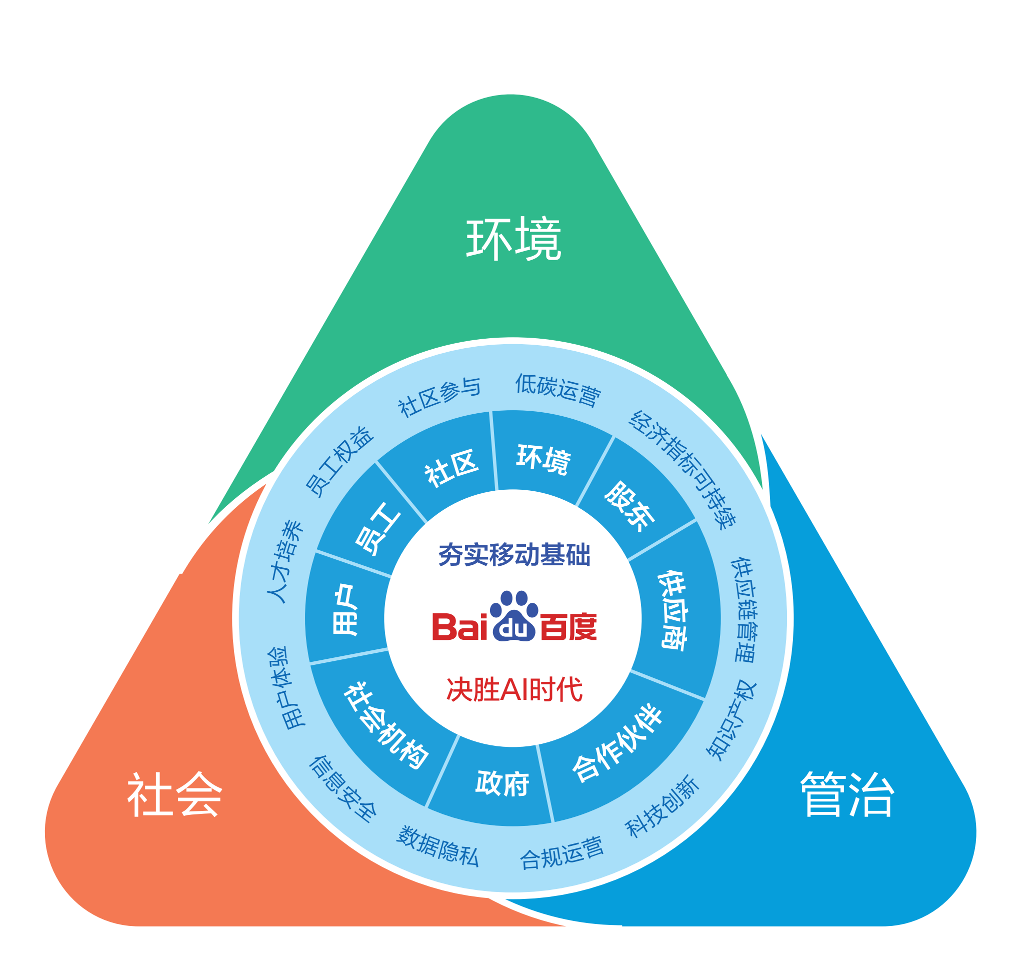
[11] 数据摘自 2020 Uptime Institute Data Center Survey , https://uptimeinstitute.com/2020-data-center-industry-survey-results

我们的管理



ESG 理念

本着与各利益相关方共同发展的初衷，百度借助自身业务特色，以“夯实移动基础”和“决胜 AI 时代”为战略方向，关注股东、供应商、合作伙伴、政府、社会机构、用户、员工、社区、环境等利益相关方的核心诉求，承诺在低碳运营、经济指标可持续、供应链管理、知识产权、科技创新、合规运营、数据隐私、信息安全、用户体验、人才培养、员工权益和社区参与方面积极探索，将 ESG 核心理念与标准全面融入企业管理的工作，致力于用科技解决社会问题，发挥企业力量与创新能力，为利益相关方以及全人类的发展贡献长期可持续的正向价值。



图：百度 ESG 理念

ESG 管理

2020 年，百度正式成立“环境、社会及管治委员会”（简称“ESG 委员会”）。此委员会由公司法务、财务、人力资源等领域的高级管理人员组成，负责统筹管理 ESG 相关事宜，为公司董事会提供可持续发展建议，并结合各利益相关方与国际社会所关切的议题，制定 ESG 工作目标及行动路径。ESG 委员会下设 ESG 工作组，负责 ESG 相关事宜的具体沟通、落地与执行。

在 ESG 委员会的指导下，ESG 工作组联动公司各业务线及职能部门，合力推动 ESG 工作的落实，并持续建立和优化相关风险管理机制，确保与各利益相关方的紧密沟通与合作，致力于改善百度的环境、社会及管治问题，提升公司价值与竞争力。



图：百度 ESG 管理架构

2020 年，百度制定《百度环境、社会与管治（ESG）制度》[12]，明确将环境、社会与管治（ESG）因素纳入公司管理及业务活动的考量范畴，通过建立 ESG 推进目标，厘清 ESG 管理架构及相应职责，加强利益相关方沟通，持续提升公司 ESG 管治水平。

[12] 详情请参见 http://esg.baidu.com/detail/346.html



我们的关注

利益相关方沟通

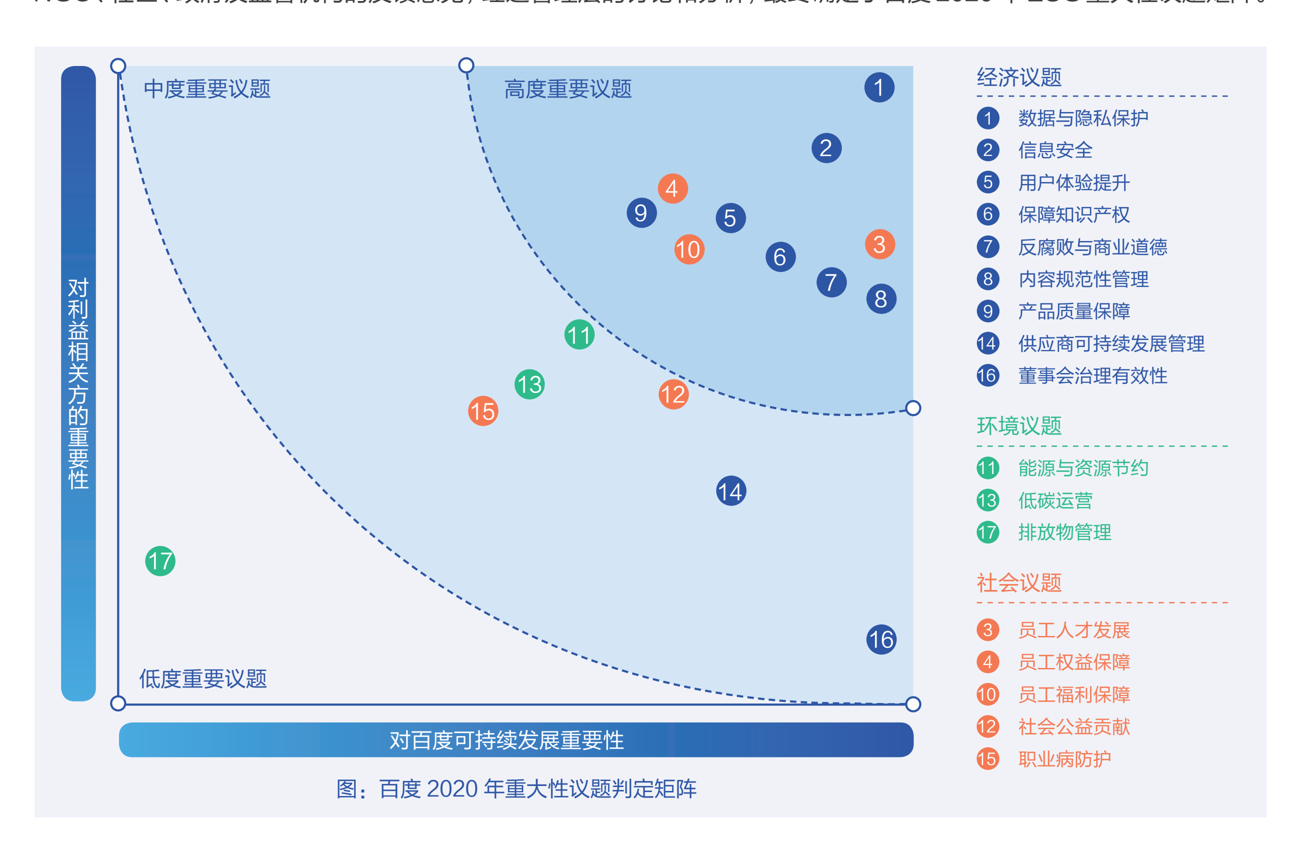
百度关注利益相关方的期待与诉求，利益相关方的建议为百度 ESG 发展提供重要参考。百度通过多种形式与各利益相关方建立了常态化的沟通机制。

利益相关方	沟通形式	期待与诉求
股东及投资者	股东大会 定期报告与公告 投资者邮件及会议沟通	持续稳定的业务增长 合规运营 风险管理 产品服务与质量
用户	用户反馈渠道 产品调研反馈 公司网站及社交媒体互动	用户体验提升 信息安全 数据与隐私保护 内容规范性管理 产品质量保障
政府及监管机构	信息披露 项目合作 日常沟通与汇报 监督检查 来访接待	合规运营 信息安全 数据与隐私保护 内容规范性管理
员工	内部办公系统 内部沟通会 定期调研反馈 线上线下培训活动	员工权益保障 员工培训及发展 员工福利保障 职业病防护
供应商	邀标 项目采购 合同与协议 供应商管理大会 供应商业务沟通会 其他供应商交流活动	诚信经营 互利共赢 供应商赋能
合作伙伴 /NGO	百度世界大会 百度 AI 开发者大会 百度云智峰会 百度联盟峰会 项目合作 技术交流 成果分享	技术创新 合作发展 产品质量保障 低碳运营 企业社会责任
媒体	新闻发布会 媒体专访 受邀参加百度举办的会议或活动 公司网站及社交媒体互动	信息公开透明 合规运营 信息安全 数据与隐私保护 内容规范性管理 企业社会责任
环境	应用节能减排技术 开发绿色产品 培养用户低碳意识	排放物管理 能源与资源节约 低碳运营
社区	社区活动 公司网站及社交媒体互动	开展公益项目 社区投资 志愿者活动

表：百度利益相关方沟通机制

重大性议题判定

2020 年，百度广泛参考 ESG 相关行业标准，对标资本市场 ESG 关注议题、国内外同行的最佳实践，结合业务发展方向，筛选出 17 项 ESG 议题，并通过问卷调研的方式收集来自员工、用户、股东及投资者、供应商及合作伙伴、媒体及 NGO、社区、政府及监管机构的反馈意见，经过管理层的讨论和分析，最终确定了百度 2020 年 ESG 重大性议题矩阵。



图：百度 2020 年重大性议题判定矩阵

程度	重大性议题	范畴
高度重要性议题	数据与隐私保护	经济
	信息安全	经济
	员工权益保障	社会
	产品质量保障	经济
	用户体验提升	经济
	员工人才发展	社会
	员工福利保障	社会
	保障知识产权	经济
	反腐败与商业道德	经济
	内容规范性管理	经济
中度重要性议题	能源与资源节约	环境
	低碳运营	环境
	社区公益贡献	社会
	职业病防护	社会
	供应商可持续发展管理	经济
	董事会治理有效性	经济
低度重要性议题	排放物管理	环境

表：百度 2020 年重大性议题

我们的实践



一 公司治理

百度坚信，依法合规经营是公司实现可持续发展的基本要领。我们时刻以最高的商业道德操守要求自身，建立完善的管治架构以充分发挥内部最大效能，并致力于风险防控以维护企业高效稳定的运营。

董事会架构

百度严格遵循《美国证券法》《纳斯达克股票市场规则》等相关法律法规，以依法合规作为企业管治的根本，形成责权明晰、科学高效的公司治理机制。

董事会作为公司的最高决策机构，设有审计委员会、薪酬福利委员会和公司治理及提名委员会，充分保障内部资源配置的合理性和运营决策的高效性。董事会负责确定战略方向及公司整体策略与根本性制度的制订，监督管理层的工作和业务表现，并确保有效的风险管理和内部监控得到长期稳定运行，以维护公司及股东长久利益，引领公司发展方向。2020 年，百度共召开 5 次董事会会议，董事会成员全部出席会议，董事会会议对公司运营与发展议题进行审阅、决策和批复。

百度认为自身现有的董事会执行董事和独立非执行董事组合之比例适当合理，足以充分保障股东及公司的利益。独立非执行董事为公司带来多元化的经验及专业知识，在公司的业务战略、业绩表现、风险防控和利益冲突等事宜上，提供独立意见及判断，确保公司及股东的利益得到最大化体现。

百度高度重视董事会的多元化。董事会委任均以“用人以才”为原则，确保其拥有满足业务所需的均衡的技能、经验及多样化的观点。公司治理及提名委员会在提名候选人时考虑多种因素，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、专业经验、技能知识及服务年期，并定期审查和监督董事会多元化的实施情况。

2020 年，百度董事会共有 5 位董事成员，其中执行董事 1 位，独立非执行董事 4 位。5 位董事均具有丰富的行业经验，其中 1 位为财务专家，具备专业的财务风险管理背景。

姓名	年龄	已任职时间	任职的董事会数量（包括百度）	是否为独立非执行董事	是否独立于其他利益关系[13]
李彦宏	52	20	4	否	否
丁健	55	15	2	是	是
Brent Callinicos	55	5	3	是	是
杨元庆	56	5	4	是	是
符绩勋	52	2	4	是	是

表：百度董事会人员情况

[13] 与员工、政府或股东等有关的利益关系

风险防控

百度相信企业的可持续发展离不开健全的风险防控体系。我们通过搭建完善的风险管理架构，对公司运营过程中的财务和非财务风险进行识别、分析，最终形成有效的风险防控机制，以帮助公司实现长期稳定运营。

风险管理架构

百度由董事会全权负责评估和厘定公司可能面对的风险性质及程度，确保公司风险管理和内部监控体系的健全与有效。

为了确保风险识别、评估、处理等具体工作和控制程序的落地实施，百度建立起自上而下的风险管理架构。百度参照 COSO[14] 建立了“三个层级 + 三道防线”的风险管理架构，明确了风险识别、风险评估、风险分析和风险应对等风险管理控制程序。



图：百度风险防控管理架构

风险识别

在完备的风险防控管理体系的基础之上，百度会定期开展内部风险分析与识别工作。我们将公司业务拆分到不同的业务循环，针对各业务循环中不同的业务线开展风险识别和风险评估，进而形成风险地图。对于由风险地图识别出的高风险事项，百度会针对性地制订 1–3 年审计计划，以保障风险防控的有效性和长久性。

2020 年，百度识别的风险包括财务风险、运营风险、舞弊风险、网络安全风险和外部监管风险等（有关 2020 年风险识别的详情，请参阅《百度 2020 年年报》[15]）。

[14] Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
[15] 届时详情请参见 https://ir.baidu.com/

商业道德

商业道德合规建设始终是百度关注的重点。作为一家上市公司和在世界多国开展业务的跨国企业，百度的商业道德制度和体系建设均参照了世界各地先进的法律、条例和标准，并结合百度自身业务特点进行内化与修订。在中国，我们严格遵守《反垄断法》[16]《反不正当竞争法》[17]及《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》[18]等与商业道德直接相关的法律法规，同时也遵循《公司法》[19]《政府采购法》[20]等通用或与运营高度相关的法律规定中有关商业道德条目；在全球范围内，我们遵循《萨班斯 · 奥克斯利法案》[21]，承诺按照《联合国反腐败公约》[22]《反贿赂商业原则》[23]的高标准要求自身，并严格遵守其他运营所在地区或潜在市场有关反腐败和反贿赂的立法要求。百度在内部建设与外部沟通层面持续突破，助力营造良好的商业市场环境。

内部管理

百度内部商业道德建设经历了长期的发展与完善，形成了由层次分明的制度、职责清晰的管理、重点突出的培训和以实为据的检举等构成的牢固的商业道德规范体系和互联网特色建设成果。

制度建设

百度参照并吸纳透明国际推出的《反贿赂商业原则》，以及其他的知名国际机构或通用高标准的准则要求，设计并建立一套健全完善的内部制度体系。目前，我们已经形成由《百度职业道德与行为规范》为基础，以其他覆盖商业伦理、职业道德、反贪腐议题的若干制度文件为具体要求的制度体系。同时，百度各级业务部门也在《百度员工手册》《廉洁协议》《可持续发展及企业社会责任要求》等制度中对以上有关商业道德的条款进行了场景化和细节化的补充与重点重申，拓宽了商业道德制度对百度的涵盖范围。

层面	制度文件	主要内容	适用范围
基础	《百度职业道德与行为规范》	分别从员工关系、反不正当竞争、非法及不正当付款、商业伙伴、供应商及客户关系以及公司信息和财产的保密与保护等方面，阐明员工需要遵守法律底线和保持高度的诚信和职业道德水准，明确了举报违规行为和反对打击报复的制度，以及违反《职业道德与行为规范》的处罚措施	Baidu, Inc. 及其所有分公司、子公司、关联公司所有普通员工、高管层、顾问和董事会成员

表：百度商业道德基础层面制度

[16]《中华人民共和国反垄断法》
[17]《中华人民共和国反不正当竞争法》
[18] 1996 年，国家工商行政管理总局制定的《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》
[19]《中华人民共和国公司法》
[20]《中华人民共和国政府采购法》
[21] 2002 年的《上市公司会计改革和投资者保护法案》（也称为《萨班斯 • 奥克斯利法案》，Sarbanes-Oxley (SOX) Act，406 条等）
[22] 联合国最早于 2003 年颁布的《联合国反腐败公约》（the United Nations Convention against Corruption, UNCAC）
[23] 全球反腐败联盟透明国际组织最早于 2003 年制定的《反贿赂商业准则》（Business Principles for Countering Bribery），最新版为 2013 年修订。

层面		制度文件	主要内容
具体要求	界定层面	《百度职业道德建设工作管理规定》	从正面规定了六项职业道德规范，即坚持诚实守信、避免利益冲突、严守商业秘密、重视合作伙伴利益、保护公司资产以及配合调查工作
		《百度职业道德红线管理规定》	明确界定了属于公司红线、公司持“零容忍”态度的六类负面行为，即弄虚作假、谋取私利、索贿受贿、泄露信息、利益冲突和干扰调查
	应对和防范层面	《百度避免利益冲突制度》	确立了利益冲突报备和礼品及招待报备两种报备机制
		《百度职业道德举报工作管理规定》	建立了举报百度员工涉嫌各类违规违法及违反职业道德行为的制度，并于 2020 年修订了举报人保护实施细则
	激励和处罚层面	《百度奖惩管理制度》	规范了百度奖励及处罚管理办法，特别明确了职业道德类违纪行为的处罚规定

表：百度商业道德具体层面制度

层面	部门或体系	制度文件
部门要求	HR	《百度员工手册》《百度人权制度》等
	内审部	《百度内部审计章程》等
	财务体系	《百度公司费用报销制度》《百度员工费用报销制度》等
	销售业务体系	《廉洁协议》《百度 MEG 销售体系销售行为管理规范》《百度智能云销售行为管理规范》等
	采购业务体系	《供应商管理规范》《供应商接触禁忌》《可持续发展及企业社会责任的要求》《百度供应商日常管理及投诉处理办法》等
	其他重要制度	《百度公司重大未公开信息与禁止内幕交易管理制度》《百度员工信息安全手册》《百度用户产品风控红线》等

表：百度商业道德部门或体系层面制度

治理体系

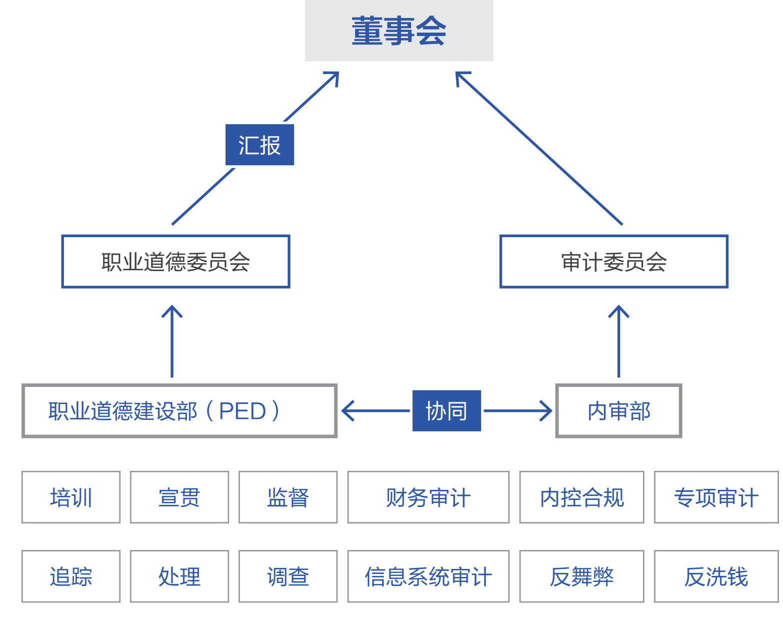
百度目前已经形成由董事会、职业道德委员会和职业道德建设部组成的三层级职业道德治理体系。

治理层级	层级描述	主要职责
董事会	对于企业治理拥有最高权威并负有最终责任	· 审批《百度职业道德与行为规范》等根本性制度文件 · 任命职业道德委员会并质询其工作 · 接受职业道德委员会工作汇报并提供建议
职业道德委员会	执行层面的决策机构	· 由百度 3 位高级副总裁组成 · 职业道德委员会负责对公司的职业道德、行为规范和商业伦理等工作进行指导、决策、监督和检查，并向董事会负责和汇报
职业道德建设部	负责职业道德委员会的日常具体执行工作，受职业道德委员会的指导和监督并向其汇报	· 修订职业道德和反贪腐相关的制度，建立相应的机制流程 · 宣传和培训职业道德类相关制度与行为规范 · 调查和处理企业内部员工涉嫌舞弊、违法违纪的案件

表：百度三层级职业道德治理体系

依据“三道防线”风险管理体系，职业道德建设部会按照发现线索、受理案件、调查沟通、处理结论和处理跟进的调查程序，独立行使调查权利。2020 年，职业道德建设部提高了监督调查的主动性，从主要跟进案件线索展开调查转向以预防性为主的调查监督。

内审部在除了负责合规审计和专项审计等日常审计工作之外，也肩负着针对反舞弊、反洗钱等相关调查协助和检举的责任。内审部会定期向审计委员会汇报，并在汇报之前与职业道德建设部进行充分沟通。内审部与职业道德建设部两部门沟通协作、相辅相成，共同促进公司商业道德内部管理的完善。与此同时，百度还要求公司高管层给予内控合规审计工作强有力的支持，指导内审部的审计工作并接受审计结果的汇报。



图：百度职业道德建设与内审工作内容与汇报层级

在惩处标准层面，百度会依据违规行为的严重程度予以对应处罚。对于违反《百度职业道德红线管理规定》中各项红线的行为，公司坚持“零容忍”的态度，有权解除劳动合同。涉嫌构成犯罪的，将由司法机关依法追究刑事责任；对于其他层面的违规行为，百度会视情况给予通报、批评与警告等处罚。违规行为的处理意见将由职业道德建设部会同法务、人力资源等部门在共同讨论后得出，并须由职业道德委员会审核通过，保证处理结果的科学性、公平性和有效性。

职业道德建设部作为职业道德建设工作的执行机构将受到所有员工的监督及董事会的质询，以制约与平衡职业道德建设部的权力。

培训宣贯

为持续提升百度内部商业道德合规意识并营造合规氛围，百度开展了多项意识塑造活动。

针对员工，我们通过新员工入职培训、现有员工的常规培训和专项培训三种形式，确保全员牢记职业道德底线。培训范围覆盖百度所有正式员工，且所有培训视频均会上传至公司内部的“度学堂”学习平台，供员工随时观看学习。

员工培训类型	培训内容	覆盖群体与考核要求
新员工培训	“职业道德和阳光职场”等必修课程	新员工都必须在人力资源部门的组织下完成课程学习，并通过课程考试
现有员工培训	每季度一次“度厂法制进行时”等相关活动	覆盖全体员工的“职业道德规范测试”实行“满分通过制[24]”
专项培训	针对某一个部门、体系或者针对某个特定问题而专门开展的培训或者宣贯活动，如百度智能云事业群组（ACG）体系销售团队管理者、集团战略部专题培训	覆盖有具体培训需求的业务线或部门；实行非强制性测验

表：百度员工职业道德培训情况

针对董事，我们通过职业道德建设部每季度向董事会进行工作汇报的形式，来介绍百度的职业道德合规要求，强化董事的合规意识。2020 年，百度职业道德相关各类意识培训总时长达到 1,928 小时。

公司近年来加强了日常的反贪腐和职业道德宣传力度，例如通过百度内网[25]、如流[26]、内部公众号、会议室投屏首页、电梯海报、卫生间宣传栏和知识卡片等方式密集宣传反贪腐类制度和信息；而对于已结案的贪腐案件与被处理人员也会通过“全员邮件通报”的形式予以员工“警示”，全方位构筑阳光职场氛围。



图：百度“阳光职场”宣传海报

[24] 职业道德规范测试试题需全部答对，获得满分，本次测试才会显示通过。
[25] 百度内部的信息交流平台，便于百度员工了解公司战略导向、业务进展，并分享产品建议、生活动态等
[26] 百度内部沟通软件



检举举报

举报作为维护公司商业道德的重要一环，百度十分注重保持其渠道的畅通性和其信息的保密性。我们依据《百度职业道德举报工作管理规定》，规范、鼓励和支持公司员工及外部人员举报百度员工涉嫌各类违规、违纪、违法及违反职业道德的行为，并设立了电子邮件、当面举报、职业道德意见箱和信件共四种举报方式，要求负责人员应在接到举报的 24 小时内予以处理。与此同时，公司会严格保护举报人安全，确保员工或外部人员不会因经合法途径进行举报而受到解雇、降级、停职、恐吓、骚扰等不公平待遇或任何其他形式的报复行为。我们对举报信息进行严格保密，例如举报邮箱由明确授权的职业道德建设部负责人、内审部负责人、人力资源部授权代表和一位职业道德建设部受理员四人邮件组进行管理，通过限制信息扩散范围来确保信息的严格保密。所有渠道举报信息的接收、登记、回复、上报都由专人负责，也由其对信息的保密和受控负责。我们还设立举报奖励机制，对于重大案件提供有价值帮助的举报人给予物质奖励。2020 年，职业道德建设部累计收到涉及职业道德问题的举报 132 件。其中，在查 37 件，已结案 95 件，为公司挽回经济损失约 1,700 万元。

礼品管理

百度规定员工及其家属不得接受代理商、客户、供应商或合作伙伴给予的礼品（包括但不限于各类实物、现金、购物卡、各类有价证券等）、服务、旅游或款待。在被赠予礼品时，员工有义务向对方讲明公司不接受礼品的制度要求，予以婉言谢绝；如不能当面谢绝，则应主动自行退回，而无论是否成功退回，员工都需要如实在礼品和招待报备系统进行报备。对于无法退回的礼品，实际接收人需在公司内部的"礼品报备系统"进行报备登记，并将礼品上交至百度基金会。百度基金会负责举办一年两次的"公益拍卖日"活动，将收集到的全部礼品面向全员进行拍卖，拍卖所得款项则全部用于各项公益活动。2020 年，礼品报备系统共接收到 3,119 次礼品报备，两次线上拍卖会累计有 4,930 名员工参与竞拍，共募得善款 56.4 万元。通过这种方式，我们也达到了维护职业道德与助力公益事业一举两得的功效。



图：百度公益拍卖宣传图

外部合作

在完善内部商业道德保障基础上，百度希望通过外部监督、行业交流等方式，逐步将百度关于商业道德的理念辐射到整个行业乃至社会，为形成良好的商业道德氛围持续贡献力量。

外部监督

百度积极加入优秀的行业组织，希望通过创新合作、共享共赢的方式来推动行业反舞弊建设，为企业健康发展保驾护航。2020 年，百度正式加入企业反舞弊联盟，并参与阳光诚信联盟第一个"企业廉洁合规日"活动。此外，百度签署了 UNGC 发起的《商业领袖重塑全球合作声明》，号召在特殊的国际环境下加强全球合作，共同应对未来挑战。

案例

百度加入企业反舞弊联盟



图：广东省企业内部控制协会标志

企业反舞弊联盟又名广东省企业内部控制协会（Guangdong Enterprise Institute for Internal Controls, GEIIC），是中国唯一的企业内控协会，拥有 754[27] 家会员企业[28]，其中超过 50% 的企业为上市公司。其自 2013 年成立以来，秉承"树诚信、强内控、反舞弊"的理念，专注于内审、监察、风控、法务、廉正、合规等职能领域。百度于 2020 年 9 月加入该组织，因对行业内反舞弊工作的重要贡献，经协会二届四次常务理事会会议表决通过，增设百度为联盟常务理事单位。百度将与该组织共同协作，秉承"廉洁中国 · 影响世界"的愿景，为中国反舞弊发展立人、立标、立论，为全球反舞弊事业提供中国智慧和中国方案。

案例

百度参与阳光诚信联盟企业廉洁合规日

阳光诚信联盟[29] 于 2017 年 2 月成立，目前拥有 500 家会员企业，其中超过 50% 的企业为上市公司。该联盟积极倡导企业诚信经营，营造阳光、诚信的职场氛围，推广廉洁与合规的文化，与企业共同营造阳光、透明的商业环境。2020 年 9 月 19 日，百度参与阳光诚信联盟第一个"企业廉洁合规日"，协同联盟、联动会员单位开展企业廉洁合规宣传月活动，共同推广诚信经营的合规理念，携手打造诚信廉洁的企业文化。在宣传月期间，百度开展了票选廉洁吉祥物和 logo、自主宣传活动评选等活动，展示了"阳光小度熊"廉洁吉祥物，并组织开展"严防信息泄露 共筑绿色围墙"系列宣贯培训活动。



图：阳光诚信联盟标志

[27] 数据截至 2021 年 2 月
[28] 包含万科、阿里、世茂、中集、顺丰、美的、碧桂园、复星等在内的中国各领域知名公司。
[29] 该联盟由京东、腾讯、百度、沃尔玛中国、宝洁、联想、美的、小米、美团、唯品会、李宁、永辉超市、佳沃鑫荣懋等知名企业以及中国人民大学刑事法律科学研究中心共同发起倡议和建立。



案例

百度签署 UNGC 重要声明

2020 年 9 月，百度签署了 UNGC 发起的《商业领袖重塑全球合作声明》。作为“全球契约十项原则”的延展，该声明号召在特殊的国际环境下加强全球合作，共同应对未来挑战，包括“通过建基于价值的战略、政策、运营以及与利益相关方的关系来展现道德的领导力和良治”，以及为此呼吁政府“促进多边化和全球治理，以打击腐败，构建复原力和实现可持续发展目标”。

行业交流

百度积极参与行业内反腐共建活动。从 2012 年开始，百度、阿里巴巴[30]、腾讯[31]三家企业的廉政部门每年均会召开一次“BAT[32]廉政工作交流会”。借此机制，三家头部互联网公司每年设定主题，定期开展企业内部廉政建设工作经验分享和问题探讨活动。2020 年，百度与小米[33]开展了一次反贪腐主题的交流座谈会。这些行业企业间的专题交流不仅为百度的行业合规、公共治理提供专业知识，而且还帮助百度和其他企业一起构筑了头部企业之间的联合“防火墙”，杜绝为任何贪腐行为制造利用行业“合规洼地”的机会。

政府合作

2020 年，伴随《反垄断法》启动修订，市场监管总局发布《关于平台经济领域的反垄断指南（征求意见稿）》，政治局会议和中央经济工作会议连续强调“强化反垄断和防止资本无序扩张”，互联网行业反垄断势在必行。作为中国互联网行业头部企业之一，百度将积极配合各级监管单位，重新审视和分析现有业务运作模式，严厉杜绝出现恶性竞争、阻碍竞争对手、限制市场等滥用垄断地位的行为，防止自身业务受“快钱”“暴利”驱使。

[30] 阿里巴巴网络技术有限公司
[31] 深圳市腾讯计算机系统有限公司
[32] 百度、阿里巴巴和腾讯三家公司英文名称首字母组合而成的简称。
[33] 小米科技有限责任公司

价值链管理

百度采纳全价值链管控的理念，将供应链风险纳入各环节的风险识别与防控之中，对供应商的商业道德表现提出要求，针对供应链及供应商开展严格的管理。

百度制定了《供应商管理规范》《百度供应商日常管理及投诉办法》等系列内部管理制度，建立起包括供应商筛选、供应商准入与淘汰、供应商评估、供应商评级及供应商沟通反馈在内的标准化流程和机制，对供应商实施分级管理，充分保障采购和供应商管理的科学性和有效性。2020 年，百度修订《供应商管理规范》，要求部分经过绩效考核的供应商制订反腐败相关的内部制度，并将此项要求纳入对该类供应商的绩效考核体系。

百度在与供应商合作的全流程开展精细化的管理，并对集中采购和自主采购流程进行规范，以将供应链风险最小化。百度制定了《采购管理制度及操作总则》，规定在确定开展采购合作后，须与供应商签订详细的采购订单合同，并将合同交由法务部、财务部等风险防控二道防线的相关部门进行审批，在完成验收后再由财务部发起付款。

此外，百度严格把控采购环节的贪腐风险，针对供应商、代理商等合作方制定了《可持续发展及企业社会责任要求》，并要求认证类供应商[34]遵守《百度采购部线下询价和供应商报价操作规范》以及《供应商接触禁忌》中对询价、报价、比价流程，百度员工及其亲属与供应商接触的行为进行规范。同时，百度在供应商管理和交流会议上对供应商进行反贪腐培训与意识宣贯，并通过签署《廉洁协议》及合同中的诚信条款约束合作伙伴积极遵守有关商业道德和市场规则，严厉杜绝与垄断、欺诈等严重违规的外部机构合作。目前，百度已在对重点供应商的评价和审查中加入反贪腐类内容评估。

[34] 与百度合作频次较高、合作期限较长的供应商构成了百度供应商的主体。这些供应商主要分为市场营销类、设备类和运维类。前者包括诸如公关传播、舆情监测、设计及制作、会议活动、商务旅游、地推活动、市场调研、传播渠道、带货营销、内容生产、媒介投放等合作伙伴；后者则包括诸如服务器、网络设备、机房运维、人力外包、办公电脑及周边设备等产品和服务的供应商。

二

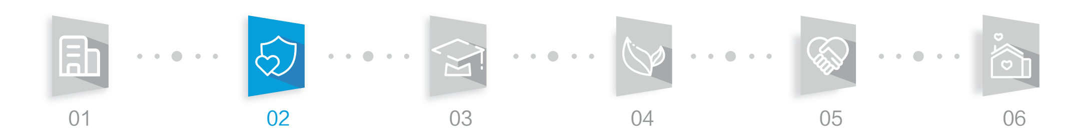
信任承诺

百度高度重视数据安全，坚守数据安全底线，建立完善的内部安全管理体系和制度体系，不断提升在安全领域的技术创新能力，全方位保障网络安全及数据隐私安全。

2020 年，百度持续进行技术创新，与业界共同分享在网络安全和数据隐私保护方面的最新成果，助力行业安全能力建设。与此同时，我们也秉持"负责任 AI"的理念，积极推动完善人工智能的伦理规范。







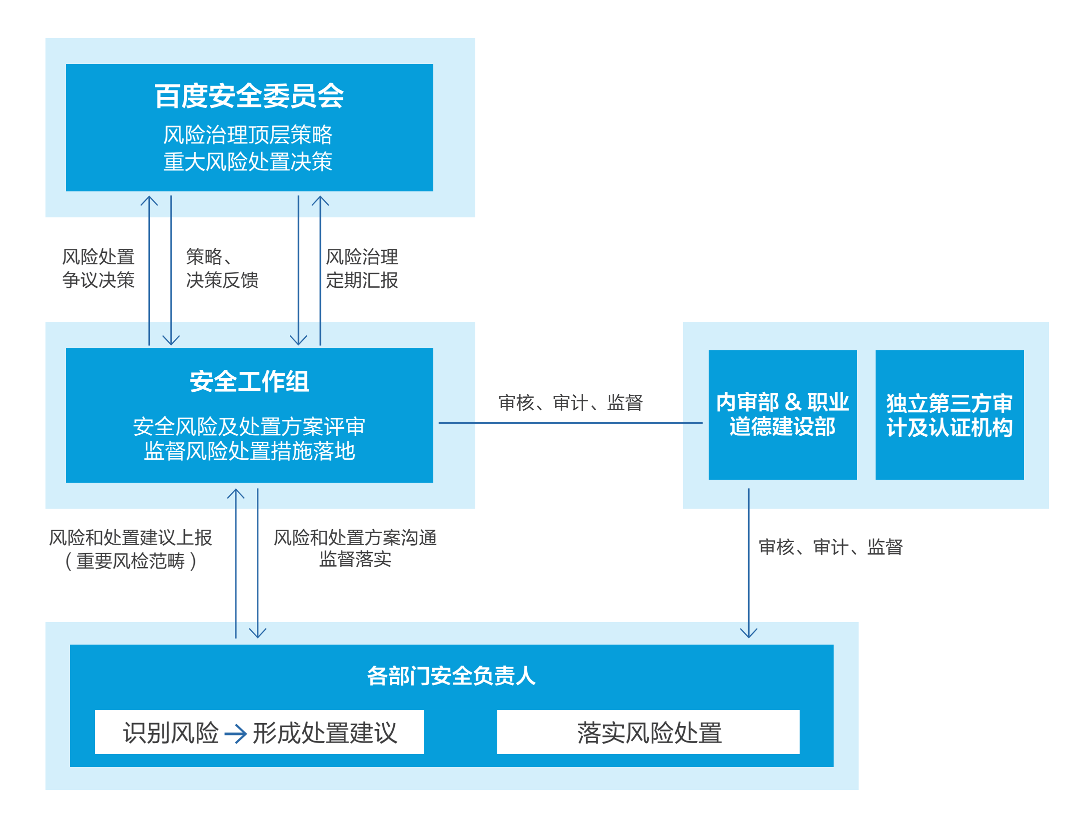
网络安全

为夯实信息安全基础建设，百度持续优化内部安全管理架构，提高安全运营能力，建立网络异常多层防御体系和安全事件响应程序，有效预防信息泄露。同时，积极参与行业安全标准制订，分享安全技术成果，助力行业安全生态建设。

安全管理

百度严格遵守《中华人民共和国网络安全法》等适用的国家相关法律法规，内部设有《百度安全红线》《百度信息及产品安全处罚细则》《百度办公网络使用安全策略》《第三方合作项目安全规范》《百度安全问题处理总则》等多项规章制度，内容覆盖安全红线、办公安全、基础安全、产品安全、第三方合作安全、安全管理等方面。百度的网络安全规章制度在全公司范围内贯彻执行，覆盖所有分公司。

百度建立了由安全委员会、安全工作组及各部门安全负责人三个层级组成的安全组织保障架构，赋予每个组织清晰的责任来保障网络安全。安全委员会作为顶层安全组织，统一负责安全风险控制决策、资源投入以及协调各业务线工作，确保公司的信息安全、产品安全、数据安全，让用户及客户安全地获取所求。



图：百度安全组织架构

三方行动	主要职责
基础防守	作为百度信息及产品安全的控制执行方及第一责任方，由部门主管担任部门安全负责人，落地和贯彻执行公司的信息安全相关策略、措施。
攻防对抗与威慑	作为安全风险预防与监察方，由安全部等多部门共同组成安全工作组，实际负责公司层面各项安全工作的协调开展，并定期向安全委员会进行工作汇报。
稽查、内部审计	由内审部与职业道德建设部组成，基于公司信息安全管理现状，针对重大信息安全风险开展审计、检查，并负责接收、调查和处理安全问题中涉及违反职业道德、违反公司信息安全相关制度与流程的情况。

表：百度“三方行动”主要职责

安全运营

为提高突发事件的处置应变能力，保障企业和用户的权益，创造安全稳定的网络环境，百度建立了网络异常多层防御体系，真正做到事前预防、事中处置、事后追溯的全链条治理，确保网络安全事故发生后可高效、有序地处理。

产品安全质量	百度是 DevSecOps[35] 安全理念的践行者，围绕百度产品研发的全生命周期及研发工具，提供具备全链条安全保障的解决方案。在产品需求设计、编码、测试、上线的各个环节，通过安全协同、安全前置、安全自动化等措施，提升研发效率，保障百度产品安全质量。
安全预案演练	定期组织安全预案演练，确保核心工作人员在系统漏洞、网络攻击、网络侵入等安全事件发生后可有效处置。
系统风险识别	主动进行攻防测试，识别当前系统的缺陷和风险。
监控报警及阻断	对基础安全及纵深防御检测能力实施监控报警，及时阻断异常和攻击行为。
异常行为追溯	对端到端的核心数据使用行为进行检测与审计，对于异常行为进行追溯。
安全提示标注	对存在可能被劫持、恶意篡改、访问状态不稳定等异常情况的网站进行安全识别和风险提示，规避用户使用风险。

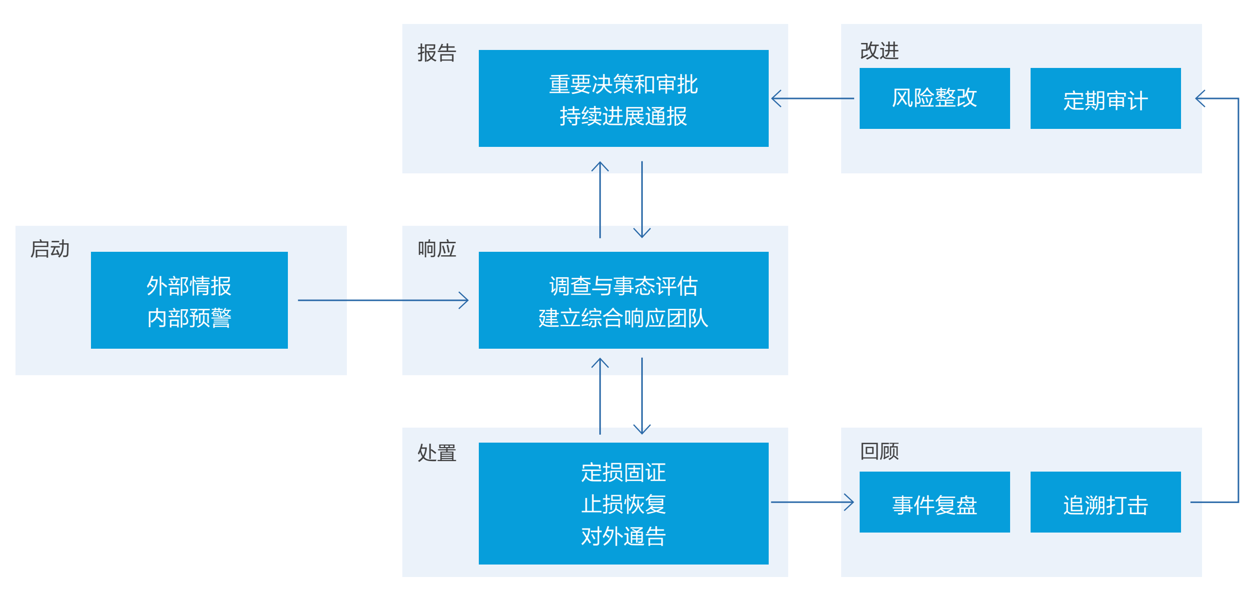
表：百度网络异常多层防御体系

[35] DevOps 标准即《研发运营一体化（DevOps）能力成熟度模型》，是由中国信息通信研究院牵头，联合国内外行业顶尖企事业单位专家共同制定，目前已在联合国直属标准化组织 ITU-T 正式立项。主要包括敏捷开发管理、持续交付、技术运营、应用架构、安全及风险管理、系统和工具等部分的评估。DevSecOps 将安全因素融入敏捷开发和 DevOps 过程中，力求无缝衔接、公开透明。



安全事件响应是安全运营工作的重要组成部分。百度针对影响数据安全、已经或可能对个人信息产生影响的安全事件，建立了启动、响应、上报、缓解、解决、追溯取证和通知等一整套规范的安全事件管理流程及应急预案。

根据具体安全事件的不同性质，响应角色由多个不同的专业部门及专家团队组成和参与，坚持以“最短的时间内消除或降低该风险对组织、业务及用户 / 客户产生的负面影响”为根本原则，根据事件的影响、范围及可控性，百度将安全事件程度从高到低划分为一级、二级、三级。



图：百度安全响应流程

意识巩固

2020 年，百度建立了一整套覆盖全体员工[36]的立体化信息安全培训机制，通过开展安全培训活动和安全意识攻防演练，全面巩固和提升员工的信息安全意识、素质和技能。

安全培训

百度每年至少开展一次根据不同岗位的需求而进行的定制化“百度全员强制性安全意识考试”（满分通过制），更有针对性地帮助各类岗位角色提升其在常见场景下的安全意识。

以“遇见你 · 更安全”为主题的安全宣传月是百度安全宣贯类活动之一。该活动面向全体员工普及安全知识、提升安全技能、打造企业安全文化。活动形式包含线上互动游戏与专项小考，对安全知识进行场景化宣贯，寓教于乐。

此外，百度技术学院与百度安全部门联合开展安全技术分享系列培训，针对不同级别科技人才所需的安全技能要求进行专项培训，培训形式以线下授课为主，辅以线上直播观看，力争通过多种途径触达更广泛的员工群体，持续提升业务安全能力。

2020 年，百度组织线上全员安全培训的总体规模超过 5 万人次、学习课程超过 100 门。

[36] 包括公司正式员工以及实习生、劳务派遣等非正式员工

应急演练

百度定期组织全员范围内的安全意识攻防演练，通过模拟外部攻击来检验员工对于常见攻击的抵御能力，并结合演练后的定制培训，针对性地提升员工的安全意识。

2020 年，百度共开展攻防演练 2 次，演练主题分别为“勒索病毒邮件”和“钓鱼邮件”，有效提升了员工对于常见攻击类型的识别能力。

安全审计

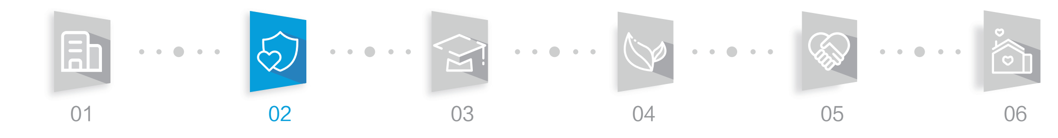
百度定期开展安全相关的常规审计和第三方认证审计与评估，推动对公司数据安全与信息保护的全面监督。

百度的常规内部审计是由百度内审部门针对公司数据安全和隐私开展专项审计工作，做出风险提示并提出缺陷及问题，并针对异常情况进行追溯审计。此外，百度每年均会邀请具有专业资质的外部第三方机构进行认证审计和安全评估。此类机构在遵循道德规范的前提下进行双盲测试[37]或单盲测试[38]，用以验证安全防御及响应体系的薄弱点及运行有效性。目前，百度已在网络安全方面获得多项国际、国内权威性认证。



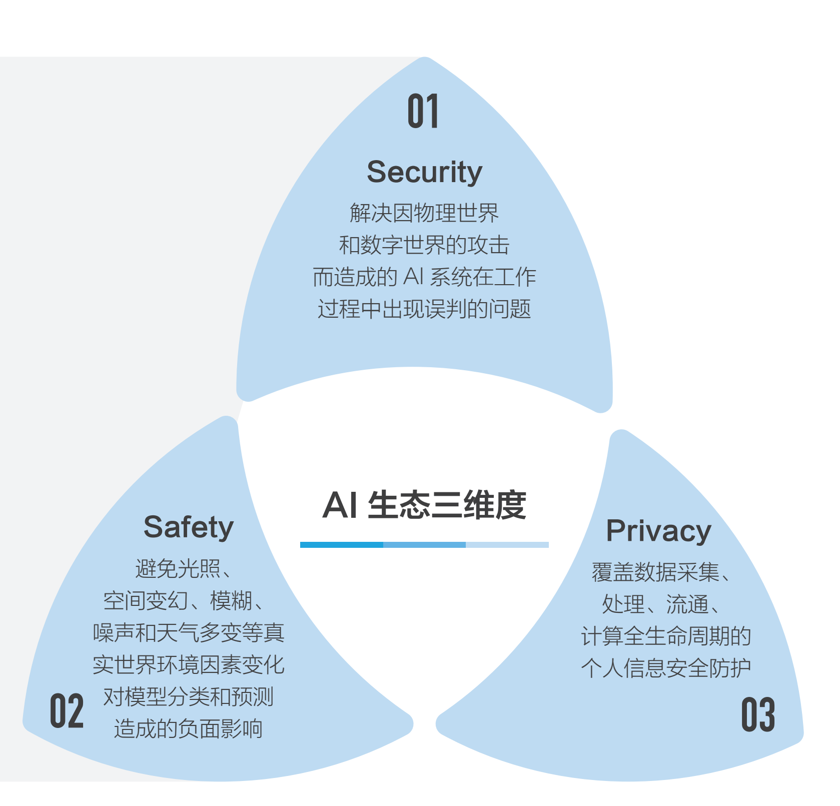
图：百度信息安全认证情况

[37] 对评估方不提供任何评估测试信息，对被评估方不事前通知时间、地点和评估内容的前提下进行的评估检测方法
[38] 对被评估方不事前通知时间、地点和评估内容的前提下进行的评估检测方法



安全技术与应用

百度以 AI 技术赋能网络安全建设，强化数据安全的技术内核，从 Security、Safety 和 Privacy 三个维度对安全问题进行考量，运用 AI 技术全面保障整个生态安全。



图：AI 生态三维度

案例

Apollo 汽车信息安全

信息安全的挑战是伦理领域的难题，也是无人驾驶技术必须跨越的门槛。百度聚焦于自动驾驶核心技术，高度重视其潜在安全风险挑战，将 Apollo 信息安全核心目标定位为“防御外部入侵，防范核心应用、防护隐私数据泄露，防止控车威胁”。

在此背景下，百度成立 Apollo 汽车信息安全实验室，专注于汽车信息安全技术的分析和趋势跟踪，涵盖数据隐私保护、自动驾驶信号伪造对抗等十多个智能驾驶信息安全方向，应用AI技术，构建智能网联汽车“检测－保护－响应－恢复”全生命周期的信息安全体系。并且，百度着眼于技术防护、数据管理、政策标准三方面，兼顾用户驾驶数据、交通参与者个人信息保护和防止自动驾驶汽车被黑客攻击或控制的能力。

2018 年 7 月，Apollo 发布了中国首个自动驾驶量产相关的安全报告《Apollo Pilot 安全报告》，协同整个生态内的伙伴积极推动中国自动驾驶事业安全发展。此外，百度还发布了《自动驾驶安全第一》白皮书，旨在保护自动驾驶汽车的信息安全，为全行业的自动驾驶标准化做出贡献。

安全生态建设

百度始终秉持“合作共赢、开源共享”的理念，积极参与安全生态建设，持续在网络安全前沿领域展开深入研究，并加入多个标准组织与产业联盟，推动网络安全标准制定，有效提高行业的整体安全水平。此外，百度致力于培养优秀的安全人才，为安全生态的繁荣发展持续蓄力。

参与产业联盟与行业标准制定

百度先后加入了 ISO/IEC JTC1[39]、ITU-T[40]、IEEE-SA[41]、TC28[42]、TC260[43]、CCSA[44]、CCSA-TC601[45] 等国内外重要标准化组织，并于 2017 年 11 月联合华为、中国信息通信研究院发起“智能终端安全生态联盟（OASES）”，基于在安全领域多年实践的总结与积累，与产业伙伴一同推进安全生态建设。

在 TC260 组织下，百度参与制定《信息安全技术 移动互联网应用程序（App）个人信息安全测评规范》《信息安全技术 移动互联网应用（App）收集个人信息基本规范》《信息安全技术 互联网信息服务安全通用要求》《信息安全技术 网络数据处理安全规范》等 30 余项国家标准，议题覆盖 AI 安全、黑产打击、App 隐私合规、数据安全及隐私保护等众多网络安全领域。作为 CCSA-TC601 成员，百度积极参与《数据资产管理实践白皮书》《大数据服务能力成熟度模型》《数据治理标准白皮书》等多项大数据领域白皮书或标准制订。

培养安全人才

科技人才是驱动创新的核心动力，百度长期以来通过携手高校、科研机构搭建国际交流合作平台等方式，为数据安全行业输送人才。例如：百度安全和世界顶级安全会议 DEF CON 联合主办了 DEF CON China，召集了全球安全领域专家、研究者、爱好者相聚中国，通过集结海内外优秀安全人才的分享交流和实战对抗，助力中国极客成长。

近年来，百度安全应急响应中心先后举办了“百度大学生网络安全技能大赛”“百度安全应急响应中心年度盛典”“百度安全应急响应中心白帽之夜”“高校网络安全技术分享”等交流活动，并联合中国 41 家主要的安全应急响应中心发起了 DEF CON CHINA 志愿者计划，为中国下一代网络安全人才的培养搭建平台、贡献力量。同时，作为持续性活动的一部分，百度安全应急响应中心也推出了多项漏洞悬赏奖励计划，并针对人工智能时代的新场景、新风险开展了智能设备安全众测挑战，高质量漏洞的最高奖金达到 100 万元。其目的不仅是培养白帽力量，更为业务安全赋能。

[39] 国际标准化组织 / 国际电工委员会第一联合技术委员会
[40] 国际电信联盟电信标准化部门
[41] 电子和电气工程师协会标准委员会
[42] 全国信息技术标准化技术委员会
[43] 全国信息安全标准化技术委员会
[44] 中国通信标准化协会
[45] 中国通信标准化协会大数据技术标准推进委员会



隐私保护

百度始终坚持用户利益为先，坚守隐私保护的法律红线和价值底线，不断强化数据隐私保护委员会的统筹作用，持续完善产品、技术、制度三位一体的全面保障机制，将数据隐私保护充分融入到每个产品、每项服务之中，保障用户对个人信息的知情权、选择权和控制权，力求用户能真正感受到“信息被保护、意愿被尊重、服务有价值”。

百度的隐私保护遵循四大原则

知情同意	百度系 App 隐私政策中清晰、明确地向用户告知所收集个人信息的处理目的、方式、范围、安全保障措施、权利救济渠道等，确保用户是在充分了解百度各产品的数据处理规则后予以授权与同意。涉及个人数据的共享，百度依法依规保障用户知情权，并在用户授权范围内进行数据处理。
最少够用	百度确保信息使用不超过必要的限度。用户个人数据的收集、存储、加工、使用、提供等环节均在业务需求的必要范围内进行。
用户体验	百度通过清晰简明的信息管理工具和页面选项，向用户展示信息变更、权限授予、帐号关联及注销等控制功能，优化用户体验。
安全保障	在公司内部的实施流程层面，百度严格遵守《百度数据安全策略》，以隐私合规设计 PBD（Privacy by Design）和隐私风险评估 PIA（Privacy Impact Assessment）为抓手，打造了贯穿业务始终的评估机制。在管理流程上，形成从数据资产识别、数据分类分级、数据申请及授权、行为审计到报告的闭环。从技术工具上，在数据处理过程中，运用脱敏、加密及差分隐私保护等技术手段进行去标识化，保护隐私数据。此外，针对用户个人敏感信息的处理，百度实现了在系统、存储、服务等各个层面精确到个人的身份认证及访问控制。

百度建立了完善的隐私保护管理体系和内部规章制度体系，使得数据使用合法合规。隐私保护的顶层组织为数据隐私保护委员会，其一方面负责制订数据隐私的战略方向；另一方面承担着用户数据保护、跨境数据合规等管理责任，以确保百度数据隐私的举措符合国际条约和国家相关政策法规的要求。

百度制定了《百度隐私政策总则》《百度用户个人信息保护合规总则》《百度用户信息展示安全规范》等规范标准，指导隐私保护工作落实，并对百度地图、百度网盘、百度贴吧、百度输入法等产品或服务指定公开单独的隐私政策。数据隐私保护系列政策在全公司范围内强制执行，覆盖所有分公司。

百度充分尊重和保护用户对于个人信息享有的知情权、选择权和控制权，用户有权自主修改或删除个人信息，并且仅在获得用户同意后，百度才会以合理透明的方式使用其信息，让用户切实感受到信息被保护、意愿被尊重。

知情权	选择权	控制权
用户享有充分的知情权，并可以与百度在隐私权利问题上充分沟通，明确掌握百度收集个人信息的目的，避免感觉被窥探。	用户有权利选择是否提供个人信息。只有在用户授权后，百度平台才会进行信息收集，绝不会进行强制收集。当个人信息处理目的、方式、种类发生变更时，用户可通过弹窗提示或相应的管理页面，重新选择是否使用该功能。	用户可随时通过开 / 关权限的方式来实现授予或撤回同意的权利，权限控制设计一般在产品页面中，易于操作。应用户的有效请求或信息保存期限届满，百度将依法删除用户个人信息或停止处理个人信息。



案例

用户一站式帐号管理平台

百度提供给用户一站式管理平台[46]，充分赋予用户控制个人帐号信息的权利。用户在产品使用过程中，如果希望编辑个人基本资料、更改密码、添加安全信息、设置关联帐号等，可以通过一站式帐号管理平台进行相应操作。

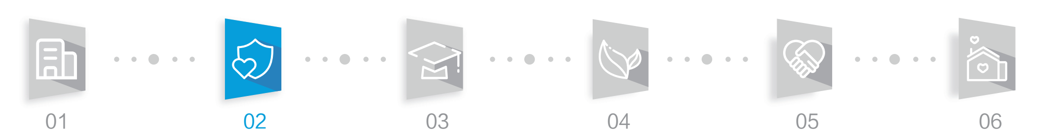
在公司整体数据架构层面，百度设有数据资产管理委员会，团队成员由大数据部、安全部、法务部、搜索等业务线代表组成，负责数据资产相关制度、管理规范、机制和流程等的制订、发布和决策。

为保护数据资产及用户个人信息安全，明确公司对于数据全生命周期的安全管理策略及原则，百度制定了覆盖整个产品服务生命周期的数据资产管理规范框架体系，涵盖数据治理策略，数据权限、元数据、数据流通、数据价值评估、数据安全、数据合规等多项制度规范，包括《百度数据权限管理规范》《百度元数据规范》《百度数据质量治理最佳实践指南》等。

隐私保护技术及应用

百度将一系列访问控制及隐私增强技术应用于数据收集、存储、加工、使用、提供的全生命周期，在保护用户隐私的同时释放数据价值，现已自主研发并申请了多项数据隐私保护相关专利，并且在百度多个应用软件中落地实施，切实保障用户隐私权利。

[46] https://passport.baidu.com/



案例

MesaTEE 全球首个通用安全计算平台保护数据隐私

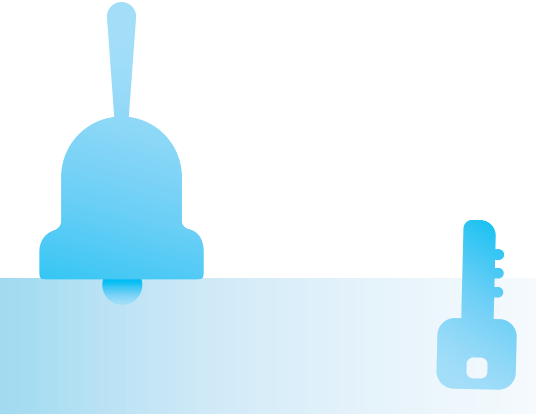
百度安全发布全球首个通用可信安全计算服务框架 MesaTEE，帮助大数据和 AI 产业提供下一代数据隐私保护解决方案。同时，MesaTEE 天生的弱中心架构，也使得它和区块链形成完美互补，填补了区块链急缺的高性能隐私数据处理能力。

2019 年，MesaTEE 开源项目全票通过投票，正式成为 Apache 基金会的孵化器项目。MesaTEE 旨在通过开源开放推动通用安全计算生态发展，充分解决跨部门以及公司之间的数据交换或多方计算，让金融、账号、医疗等敏感业务享受到隐私保护的区块链、云服务，保护自动驾驶的信息安全，为大数据和 AI 带来的技术生产力革命提供信任保障的基础支持。2020 年 6 月，MesaTEE 通用安全计算平台通过了大数据安全产品的能力评测，被中国信通院授予“第十批大数据产品能力评测证书”。

案例

史宾格助力隐私保护

百度以先进的人工智能技术为支撑，深度贴合国家监管标准，打造“史宾格安全及隐私合规平台”，将隐私基准测试纳入上线前检测流程。作为业界首款对外提供服务的 App 收集使用个人信息合规风险检测和治理系统，史宾格安全及隐私合规平台旨在帮助 App 开发和运营企业快速对齐国家、行业安全标准与规范，精准识别和检测包括隐私政策文本、App 收集使用个人信息行为、App 用户权利保障等方面的隐私合规风险，实现检测能力与监管要求的一致性，助力自查整改，保障用户隐私安全。目前，百度旗下主要 App 和 SDK 均已完成对史宾格平台的接入和内部检测。



案例

Giano 平台加强访问控制

为进一步加强对用户敏感信息的访问控制，百度自主研发了适合内部各类复杂业务及数据场景的大型企业级访问控制安全平台 Giano，具备安全登录与权限管理、细颗粒度的统一身份管理、认证鉴权审计 3A 访问控制等核心安全功能。

通过 Giano，百度解决了从数据中心安全登录、进程启用身份认证到服务端所有服务及资源访问认证、鉴权等一揽子安全问题，实施了应用环境隔离、跨域安全访问、托管代理认证、权限管理实施、细粒度资源分配以及服务状态全程监控分析等一系列高等级、高复杂性的身份认证及访问控制。

隐私保护认证

百度产品和服务通过多项数据安全及隐私保护国际权威认证。通过该类认证，百度的产品及服务能够快速对齐国内外最高隐私保护要求，实现百度对产品和服务精益求精的追求，以及尽到对用户隐私保护的最大义务。







负责任 AI

近年来，人工智能迅速发展，针对人工智能带来的法律、伦理等争议，国家新一代人工智能治理专业委员会发布了《新一代人工智能治理原则——发展负责任的人工智能》，提出“负责任 AI”这一主题，将伦理道德思考融入到人工智能技术中，规避相应风险。百度积极响应这一主题，深化人工智能伦理研究，积极参与和完善人工智能伦理方面的标准建构，为行业指引人工智能技术前进的方向。

百度致力于构建开放包容的人工智能生态，以开放包容、多元互鉴的态度，携手广大网民、行业协会、科研机构、社会组织等利益相关方，共同推动 AI 生态建设。

AI 伦理

在人工智能技术不断发展并且推动人类社会创新的今天，技术背后的伦理道德思考也成为了社会关注的核心议题。

百度董事长兼首席执行官李彦宏提出了 AI 伦理四大原则，即 AI 的最高原则是安全可控；AI 的创新愿景是促进人类更平等地获取技术和能力；AI 的存在价值是教人学习，让人成长，而非超越人、代替人；AI 的终极理想是为人类带来更多自由与可能。百度 AI 伦理四大原则旨在针对所有人工智能的新产品、技术建立一个全社会共同遵循的理念和规律，解决人工智能与人类共存的矛盾问题。只有坚持安全可控的最高原则、建立完善的人工智能伦理规范、加快人工智能伦理原则落地，才能让人工智能技术实现多元共治、普惠更多群体，实现社会的可持续发展。

百度努力规避人工智能向恶、规避信息茧房问题。百度的推荐算法，会给阅读者推荐与其兴趣相仿的其他阅读者所偏好的内容，这有助于向阅读者推荐其本不会接触到的多样性内容，来探索用户的未知需求；同时，百度还对社会性信息进行多角度推荐，拉动用户关注更多内容，从而打破信息茧房，为阅读者呈现更大的世界。

AI 生态

百度坚持以人为核心的人工智能伦理原则，并在 AI 伦理原则和标准体系的建构方面，持续跟进标准化相关的提案。我们参与编写了国家人工智能标准化总体组的《人工智能伦理风险导论》；与中国信通院联合编制《人脸识别技术在 App 应用中的隐私安全研究报告》；参与《车联网信息服务用户个人信息保护要求》行业标准编写与发布。

在国际交流方面，百度参与面向可持续发展的人工智能（AI4SDGs）公益研究计划和国际协作网络，并资助其公益研究课题，积极推动人工智能的人才培养和技术善用，凝聚全球共识。

百度崇尚“Everyone Can AI”的理念，积极实践公司对外开源 AI 相关技术工具，让每一位开发者都能接触到全球最先进的 AI 技术，让全社会都能更方便地使用这些最先进的 AI 技术。我们以开放的姿态拥抱创新、以共赢的态度赋能产业，持续为人工智能领域蓬勃发展贡献力量。

案例

开源飞桨赋能社区

百度飞桨以百度多年的深度学习技术研究和业务应用为基础，是中国首个自主研发、功能完备、开源开放的产业级深度学习平台。其集深度学习核心训练和推理框架、基础模型库、端到端开发套件和丰富的工具组件于一体，能够不断降低学习门槛，让开发者和企业安全、快速地实现自己的人工智能想法，为人工智能产业大规模化提供了坚实的基础。

2020 年 12 月 20 日，在 WAVE SUMMIT+2020 深度学习开发者峰会上，飞桨全新发布 PaddleHelix 螺旋桨生物计算平台；推出业内首个通用异构参数服务器架构。其开源算法库全面升级，官方算法数量从 140+ 扩展至 200+；硬件生态伙伴达到 20 家，适配或者正在适配的芯片 /IP 型号共 30 种，与国产芯片的适配数量保持领先地位，持续打造软硬一体、自主可控的 AI 技术底座，加速人工智能产业生态构建的步伐。

如今，飞桨开发者生态已经凝聚了 265 万开发者，在开源社区中有超过 5,000 位开发者为飞桨做出贡献。经过层层筛选后，有 97 位优秀的开发者成为了飞桨开发者技术专家（PPDE）。飞桨还成立了 7 个特别兴趣小组，在全国范围内，已经有 132 个城市和高校自组织社区在主动自发举办飞桨社区活动。

在产业应用方面，飞桨服务了 10 万企业，基于飞桨平台创造了 34 万个模型，覆盖到了金融、教育培训、交通出行等各行各业。

在人才培养方面，飞桨师资培训覆盖到 500 所高校，支持了 200 多所高校开设学分课程，飞桨的 AI 大赛遍及全球五大洲 22 个国家，580 所高校。由于疫情原因，自 2020 年开始，飞桨加大了线上直播课程的投入，共计开设了 176 次直播课程，在 AI Studio 学习与实训社区上进行学习的人次超过 290 万。



三 人才发展

人才一直被视为百度最重要的资产与资源。“招最好的人，给最大的空间，看最后的结果，为价值创造付薪，让优秀的攀登者脱颖而出”是我们的人才观。基于此，百度通过多元的招聘、多样的培训、畅通的沟通机制、有竞争力的薪酬策略、科学的绩效评估、广泛的非薪酬福利等举措不断培养、吸引并保留人才。





人才保障

人才是企业发展的根本动力。百度在人才储备、人才招聘、人才培训与发展等方面不断探索，致力于帮助人才不断成长。

人才储备

为储备和吸纳 AI 人才，助力国家人工智能教育师资培养和长期人才储备，百度践行“AI 赋能、教育先行”的理念，积极联合政府、企业、高校、科研院所等，通过“产学研合作”“教学赋能”“以赛促学”“百度奖学金”“Alpha 学院”等多种形式，建立人才培养生态。截至 2020 年底，百度已累计在中国培养了超过 100 万的 AI 人才。

产学研合作

为弥合实践与理论之间的缺口，百度积极开展与高校的合作，先后与西安交通大学、中国科学技术大学、南京大学、中国科学院大学、浙江大学等高校开展了涵盖技术、产品、平台、人才培养等领域的全方位战略合作。

案例

“菁英班”选手在 2020“一带一路”国际大数据竞赛中获多个奖项

百度自 2016 年起与西安交通大学联合设立“百度大数据人工智能菁英班”，独创校企合作菁英培养模式，为优秀学生开设 AI 实践课程，联合培养高含金量的 AI 人才。

2020 年，菁英班全员参加国际大数据竞赛，从 22 个国家 580 所高校 3,000 多支队伍中脱颖而出。菁英班共计派出 16 支队伍，其中 10 支队伍获奖，并夺得冠军，充分展现菁英班卓有成效的培养模式。



图：郑南宁院士、西安交大党委书记张迈曾、百度 CTO 王海峰共同为冠军选手颁奖

为加强技术创新中各环节的对接与耦合，百度与各大高校及科研院所在科学研究和资源共享等方面深度合作。百度通过“松果计划”，投入数百万科研基金，支持 200 余个产学研项目，与 400 多所高校开展飞桨深度学习课程合作。2020 年，“松果计划”正式升级为“CCF-百度松果基金”（以下简称“松果基金”），为海内外高校及科研院所的青年学者及教师提供资金和技术支持，推动深度学习、人工智能领域的科学研究，搭建产学研合作及学术交流的平台。2020 年“松果基金”通过为期一年的开放型与半开放型课题项目，着重在“科研”和“应用”两大类课题，提供数百万元课题基金，以及提供平台、数据、技术等多维度的支持与服务，总价值上千万元。

以赛促学

百度通过举办“百度之星”“中国高校计算机大赛——人工智能创意赛”“IKCEST 国际大数据竞赛”等具备行业影响力的赛事，吸引众多人才参与比赛，进而实现行业人才的储备和输送。其中，“百度之星”是面向中国高校学生和编程爱好者发起的高水平程序设计大赛，囊括“程序设计大赛”和“开发者大赛”两项子赛事，自 2005 年起已成功举办十六届。该赛事不但为参赛选手搭建了切磋技术、施展才能的舞台，也进一步推动了行业技术的发展。

案例

小学六年级学生进入“百度之星”决赛并取得亮眼成绩

2020 年，报名参赛的中小学生有 638 人，其中有 34 名进入决赛。随着“百度之星”在社会上的影响力逐渐扩大，参赛者呈现出越来越年轻的趋势。六年级的小选手陈奕帆是百度之星自启动的 16 年以来，进入决赛场的最小选手。陈奕帆在现场以满分成绩完成了决赛赛题的前两道题，并收获了“未来之星”特别奖。



图：陈奕帆获得百度“未来之星”特别奖



百度奖学金

百度重视技术人才的发掘和培养，并于 2013 年设立“百度奖学金计划”，为优秀人才提供丰厚的资金支持。该计划每年选拔 8 至 10 名顶尖青年人才，为每人提供 20 万元奖金，同时，也为获奖者开展的研究工作提供数据、平台和专家指导。每年，百度奖学金会吸引全球近万名华人学生参与和关注，申报者主要来自瑞士、法国、意大利、美国、英国、澳大利亚、新加坡、加拿大、日本、中国等国家，覆盖全球知名高校 [47] 的顶尖 AI 领域在读硕博生。

教学赋能

在人工智能教育方面，高校普遍缺乏行业真实数据集和实践案例，无法准确获知行业需要怎样的专业人才。为此，百度自 2015 年开始开展产学合作协同育人项目，搭建校企对接平台，通过开放资源、提供资金和技术支持等方式推动高校人才培养改革，推进“AI+ 新工科”建设。百度联合各大高校开展 AI 课程教学改革，助力高校开设 AI 课程，建设人工智能实验室，提升 AI 师资力量，协助大学生 AI 项目实践落地。六年间，百度累计投入近千万元教学及科研基金，支持 212 所高校的 367 个项目，帮助 156 所高校开设人工智能或深度学习相关课程，帮助 56 所学校完成人工智能和自动驾驶实验室建设，为近 2,000 名人工智能相关专业的教师提供教学培训等技术支持。

为了给 AI 教学打下更加坚实的基础，百度联合清华大学、中国科学院大学、大连理工大学、中国科学技术大学等中国顶级高校，研发培训课程，组织系列人工智能师资培训。截至 2020 年 12 月，培训已开展 13 期，累计收到 3,000 份报名材料，共计 1,800 多名教师通过考试参与培训。作为传递“AI 火种”的火炬手，老师们在提升自我能力的同时，还将行业最新的技术与案例带回高校课堂。

Alpha 学院

百度于 2018 年正式成立了专注于培养产业智能化领军人物的 Alpha 学院，为期一年的学习旨在帮助企业管理者们通过 AI 技术和产业应用前沿的两相印证，发现产业与 AI 融合带来的全新机会、推动认知升级，进而培养具有 AI 思维、有能力加速产业智能化实践落地的管理人才。

[47] 如哈佛大学、斯坦福大学、麻省理工学院、卡耐基梅隆大学、清华大学、北京大学、浙江大学等

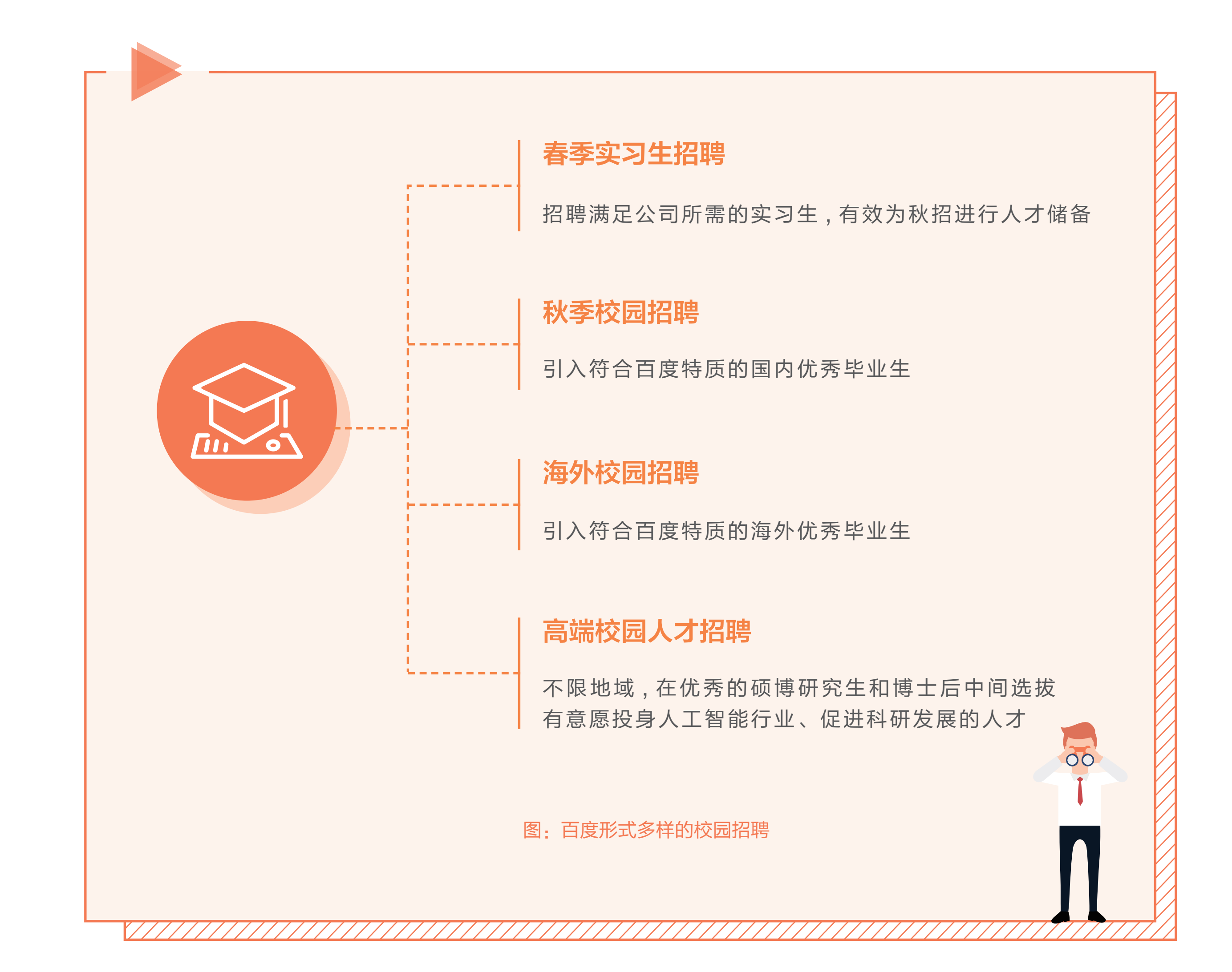
人才招聘

百度严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及各运营地的相关法律及管理规定，开展合法雇佣。我们奉行公平、公正、无歧视的用工政策，全力保障在招聘上不因性别、地域、民族、宗教、年龄、怀孕或婚姻状况、残疾、政治立场等产生任何歧视，避免童工和强制劳动，尊重并保障所有员工的合法权益。

百度遵守公平公正的招聘原则，制定了《百度招聘管理规范》，并依据此规范定期开展各类招聘，结合公司战略与业务发展需求，建设综合性人才队伍。

为保障公平招聘，百度从 2015 年便开始发挥自身技术优势，自主研发智能招聘系统，并将其应用于包含简历评优、人岗匹配、笔试面试等招聘全流程，将人才与岗位的匹配更多关注于工作经历与个人能力方面，杜绝性别、学历等因素的歧视和干扰。

百度通过校园招聘的方式在全球范围内选拔优秀实习生与应届毕业生。校园招聘涵盖春季实习生招聘、秋季校园招聘、海外校园招聘、高端校园人才招聘四种方式，同时推出“校园 AIDU 计划”及定向的实习生培训计划等特色项目，并为每一位入选的实习生和校招生配备资深员工导师、提供专业指导。



图：百度形式多样的校园招聘

2020 年，在疫情期间，百度因时制宜、因地制宜地启动线上直播宣讲，吸引在校生参与线上招聘。本年度，百度共计开展线上直播宣讲 19 场，包含 BG[48] 场 4 场、职能场 8 场、区域高校场 7 场，全网覆盖人群超过 700 万。

此外，百度还通过社会招聘的方式面向全社会吸纳拥有丰富经验的专业人士。我们根据职位需求，在百度的招聘网站 [49] 中定期更新招聘信息，并通过与猎头公司的长期合作招聘匹配百度岗位需求的人才。

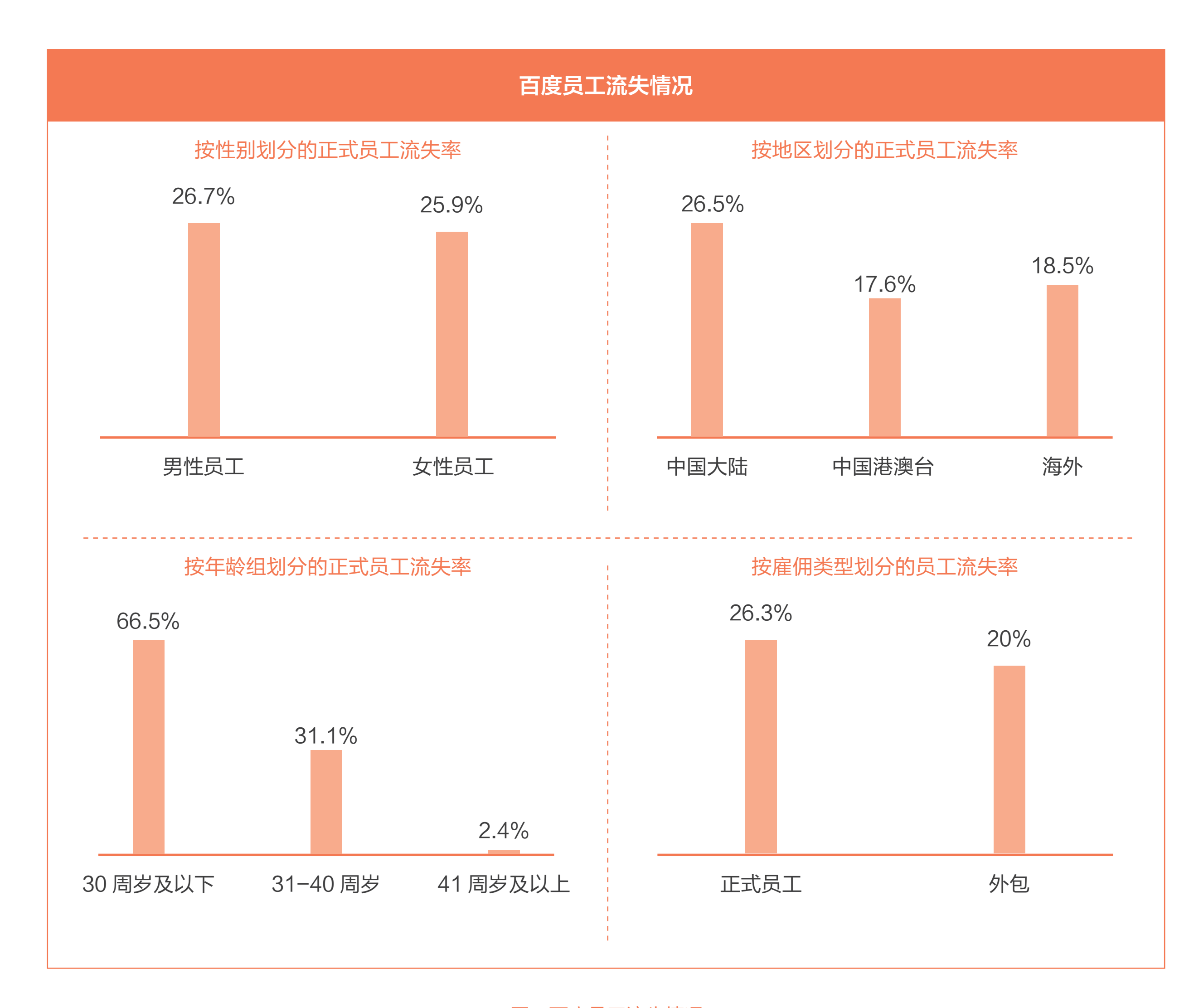
2020 年，百度获得了“福布斯全球最佳雇主”“中国年度最佳雇主全国百强”等称号。2020 年全年，百度新聘员工 11,326 人，其中新聘女性员工 4,398 人。截至 2020 年 12 月 31 日，百度共有正式员工 31,370 人，实习生 1,861 人。正式员工中，男性员工平均年龄为 31 岁，女性员工平均年龄为 30 岁。

类别		员工人数 / 比例
按性别划分的员工人数	男	18,208
	女	13,162
按职级划分的员工人数	高层员工	19
	中层员工	203
	基层员工	31,148
按年龄划分的员工人数	30 周岁及以下	18,584
	31-40 周岁	11,907
	41 周岁及以上	879
按工作地区划分的员工人数	工作地为中国大陆	31,121
	工作地为中国港澳台	17
	工作地为海外	232
少数群体员工人数	残障员工	25
	中国港澳台户籍	41
	海外地区国籍	99
	少数民族	1,691
女性员工比例	管理者中女性员工比例	44.6%
	初级管理职位中女性员工比例	51.9%
	最高管理职位中女性员工比例	22.2%
	创收业务管理职位中女性员工比例	55%
	技术 / 工程领域的女性员工占比	33.1%
	从事研发工作的女性员工比例	16.7%

表：百度正式员工构成情况

[48] Business Group，即“事业群”或“业务组”
[49] https://talent.baidu.com

人才流失是互联网企业人才管理的突出问题，百度长期以来追踪员工流失率，总结员工流失原因，并有针对性地进行优化改善，留住关键人才。



图：百度员工流失情况





培训与发展

百度重视员工的发展，为从实习生到管理层的所有员工设置了丰富多彩的培训课程、提供多样化的自我提升渠道。根据《百度培训管理规范》，人力资源部学习发展中心于每年特定时间，在对员工培训需求进行调研的基础上，结合下一年度公司发展的战略目标，参考岗位能力要求、绩效考核结果及员工个人发展计划等因素，综合制订年度培训计划。

为助力人才培养，百度人才智库团队（TIC）通过自研的知识推荐算法，有效分析员工在企业培训、知识学习等方向的脱敏后数据，结合员工职业发展的诉求，为员工推荐“量身定制”的知识和技能，针对性地帮助员工提高各项能力。



图：百度人才智库产品平台

百度通过内部线上学习平台“度学堂”提供线上课程创建、搜索、学习、考试、评价等服务。截至 2020 年 12 月 31 日，“度学堂”已累计开设超过 6,000 门课程，分布于技术 / 研发、产品 / 市场、管理 / 职场、活动 / 生活等不同线上课程专区。据统计，每天有上万人次员工登录“度学堂”进行在线学习。

百度将员工培训分为必修课程、公开课程、专场培训、其他培训四种类型，开展适用于各类员工的高质量培训。为有效提升课程质量，我们会在培训后广泛收集员工意见，并进行课程迭代。



- 为达到相应的技能水平，必须在特定阶段参加的培训，需通过相应考核方能毕业
- 包括新员工培训，以及启航项目、领航项目等针对管理层的课程



- 员工入职后即可自愿报名参加，是为员工提供的综合能力素质及岗位技能的培训课程
- 包括胶囊小课、百度成长力等课程



- 人力资源部学习发展中心根据一个或几个业务部门的特殊需求，为其开展的具有针对性的培训课程或项目
- 包括 To B 训练营等课程



- 针对员工共同关心的课程或内容，开展的讲座或各类在线开放资源，包括：商业、领导力、心智修炼等
- 包括 10 分钟商学院等课程

图：百度制定的不同培训课程

百度根据业务内容与员工需求，设立“定制化培训”与“管理者培训”项目。其中，定制化培训是针对百度不同体系的不同业务内容设计的定制化内容，培训形式包括但不限于授课、工作坊等。每年，培训负责人制订年度 BG 培训计划，针对不同序列员工定制不同的培训课程，以匹配不同岗位的专业知识要求及职业发展需要。

职业发展方向	培训项目
T 序列[50]	工程师学习地图、研发工程素养、“码神特训营”、高阶沙龙
P 序列[51]	To C PM[52] 学习地图、To B PM 学习地图、P6-P7 PM 培养
U 序列[53]	U 序列学习地图
E 序列[54]	AM（销售）能力提升训练营、SA（解决方案专家）能力提升训练营
职场通用类	高管大咖面对面、胶囊小课

图：百度特定职业发展培训项目

[50] 研发人员序列，T 指 Technology。
[51] 产品序列，P 指 Product
[52] Project Manager，即产品经理
[53] 用户体验工程师序列，U 指 User
[54] 政企行业解决方案和服务序列，E 指 Enterprise

"To B 赋能培训"是 2020 年新增的定制化培训项目，其通过新员工培训[55]、骨干培训[56]、产品培训[57]三个模块提供更加针对性的培训。

管理者培训是根据不同层级管理者的能力要求开设的课程，旨在提高各层级管理者的领导力、团队工作效率以及凝聚力。针对不同阶段的管理者，百度形成了启航、扬帆、Mini MBA、领航等众多体系化领导力发展项目。同时，百度定期通过五级领导力标准评估、晋升考试等评估方法，促进管理者全面提升自身管理能力，助力组织发展。2020 年，百度管理者培训时长为人均 46 小时。

领导力发展项目	目标群体	项目目标	项目开展情况
启航	新任经理人	帮助新任经理人在意识上完成从业务骨干到管理者的角色转换，明确自身责任，掌握基本管理知识和技能，成为一名胜任的初级管理者	自 2013 年起每年 5-7 期
扬帆	资深经理人	围绕资深经理人的角色定位，全面提升打造团队的能力，形成有凝聚力、战斗力的高绩效团队	根据主题不定期开展
Mini MBA	经理人进阶	系统学习工商管理知识，拓展商业视野、锻炼高位思考，促进跨部门交流与合作	自 2011 年起每年开展一次
领航	总监及以上	结合公司整体规划与主要痛点，对相关主题进行培训和赋能，提升中高管核心竞争力	按季度开展

表：百度领导力发展项目

[55] 针对新入职员工开展的培训，帮助新员工更快融入百度
[56] 针对产品经理和销售经理，提供业务导向型的培训课程
[57] 结合百度智能云产研进展，定期开展产品知识培训

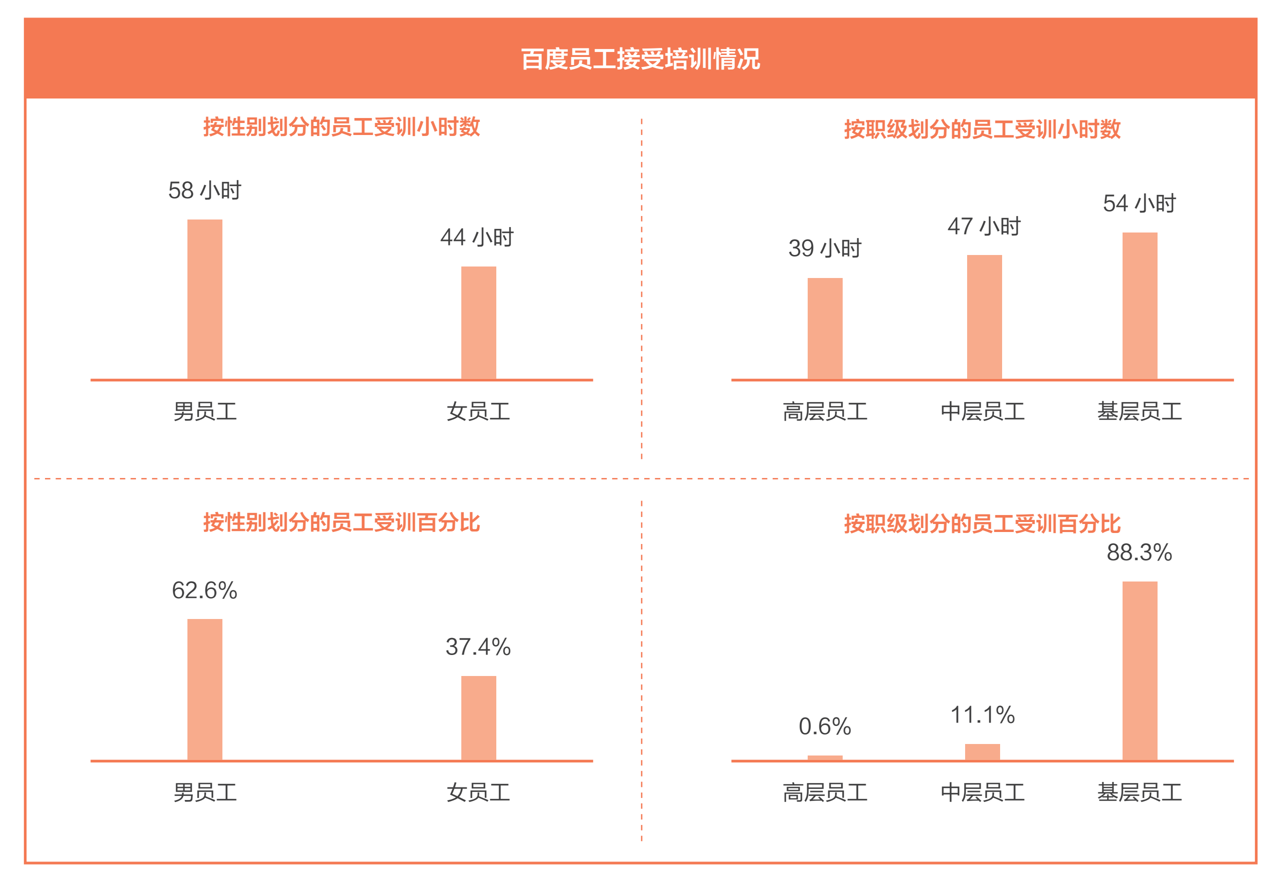
为加强内部学习氛围，促进组织知识沉淀与传递，百度制定了"内训师制度"与终身学习计划。

百度大学内训师经过自愿报名或体系选拔，经百度大学审核面试完成认证，随后经统一备课后上岗授课。内训师设有"认证、高级、金牌"三级晋级机制。百度现有内训师 257 人，其中高级内训师 26 人，金牌内训师 27 人。2020 年，百度大学内训师和管理者们的内部授课达到 296 次。在百度建设学习型组织的氛围下，本年度共有 19 位中高管站上新员工培训的讲台，传播企业文化与工作心得，激发员工归属感与自豪感。

2020 年，百度推出"学分制"。作为引领百度人学习发展的重要公司级制度，"学分制"涵盖全体正式员工（实习生等人员可以参照），根据其对象不同，分为"管理者学分"和"同学[58]学分"两种类型。2020 年，百度同学学分课程共产出了 4 门必修课、153 门选修课，近 3 万名百度同学参与学习。截至 2020 年 12 月 31 日，百度同学共获得了 1,816,858 学分。

此外，百度还积极引入资深教授及第三方机构为员工进行专业培训。一方面，公司通过百度研究院，定期邀请中国、美国知名高校教授莅临百度进行前沿技术分享，内容覆盖视觉、语音、自然语言处理、知识图谱、机器人等若干方向。另一方面，为培养总监和后备总监，百度邀请中国人民大学等知名院校的资深教授，进行"组织管理""市场营销""财务管理""战略能力"的授课，将外部理论与企业实践结合，启发管理者创新思考。2020 年，百度与香港科技大学 MBA OFFICE 签署了校企合作协议，为员工提供进一步深造的机会。

百度员工中，获得培训的员工占比为 100%。2020 年，平均培训时长为 37.3 小时，比 2019 年提升 65.9%。



图：百度员工接受培训情况

[58] 为共同营造平等沟通、持续学习的工作氛围，百度内部将员工统称为"同学"，提倡在员工之间避免如"XX 总"等任何带有职级区分的称谓，直接用名字或"同学"称呼对方，因此百度也一直被外界认为是"最大学化"的互联网公司。



人才激励

员工是公司最重要的资产，百度为员工提供完善的晋升机制，开展科学的绩效评估，提供公平并在行业内有竞争力的薪酬，让优秀的员工得到认可和激励，帮助更多员工获得自我发展与价值实现。

薪酬体系

百度根据员工职级、岗位情况和能力水平来确定付薪水平，并根据员工业绩表现确定短期激励力度和加薪幅度。

公司建立职位序列的管理模式：针对不同序列、职级的员工制定差异性薪酬，对全岗位人员发放绩效工资。除基本工资外，激励部分在薪酬中的占比将根据员工创造的工作成果而有所差异。对于绩效产出更好的员工会给出更高的激励与薪酬，鼓励员工多劳多得。

员工享有申诉的权利：对薪酬绩效有异议的员工可通过面谈、发邮件等沟通方式与 HRBP 进行申诉。HRBP 在与员工主管进行讨论后给出客观建议，判断员工诉求是否合理，并给予及时反馈。

绩效评估

百度制定了《百度绩效管理规范》等制度，定期对员工绩效进行评估并反馈评估结果，加深员工对工作职责的理解并提高员工的工作积极性，帮助员工自我提升。

百度绩效管理的主要流程由目标设定、绩效辅导、绩效评价三部分构成。目标设定通过员工填写季度 OKR[59] 实现，设定时需由员工与管理者沟通对齐；随后由管理者对员工进行绩效辅导，包含日常辅导和每季度 OKR 回顾；最终在充分考虑员工任务绩效和辐射绩效 [60] 表现的前提下，对员工进行绩效等级评估。该绩效评估机制适用于百度总部及分公司全体正式员工。

百度使用 IMPACT[61] 理念模型来进行年度绩效评估，并设置绩效评估申诉渠道，为对绩效评估结果有重大异议的员工提供沟通渠道。百度在每年年末开展年度绩效评估，从任务绩效和辐射绩效两个维度对员工的年度工作进行考核。年度绩效评估包括员工自评、Peer 评估、上级评估、绩效校准、评估结果确认与审批五个步骤。

激励机制

百度制定了长期激励方案，将董事、高管及员工的个人利益与公司股东的利益联系起来，使其能够稳定地在公司中长期工作，并着眼于公司的长期效益，以实现公司的长期发展目标。

2020 年，百度沿用《2018 股权激励计划》。该计划主要针对能为公司长期发展做出贡献的群体，覆盖普通员工中一定层级以上的专业员工、中管、高管及董事会成员。对于员工而言，主要为按时间计划归属，获得股权归属后，员工可在市场进行股权交易。

[59] Objectives and Key Results，即目标与关键成果法。OKR 由英特尔公司创始人安迪・葛洛夫（Andy Grove）发明，并在谷歌发扬光大，是一套明确和跟踪目标及其完成情况的管理工具和方法。目前国外互联网企业如 Facebook、Linked in 以及中国的华为、字节跳动等企业都在使用和推广 OKR。

[60] 员工在自己的岗位工作职责之外，为组织目标的实现而产生的积极影响

[61] 业务贡献度模型

同时，百度为所有员工制定了短期激励机制，其短期激励力度和激励奖金的发放频率根据不同序列、不同岗位职责特点制定，并根据业务的发展变化对短期激励方案进行调整。

此外，百度设立了“百度最高奖”“百度骄傲”等奖项与表彰机制，用于表彰为公司做出卓越贡献的个人和团队。

案例

“百度最高奖”

“百度最高奖”由百度董事长兼首席执行官李彦宏于 2010 年 7 月提出，是百度最高级别奖项，主要针对公司总监级别以下且对公司产生卓越贡献的基层员工，旨在鼓励发扬“小团队做出大事业”的互联网基本精神。

“百度最高奖”遵循三个评奖标准：

· Significant enough，做的事情要非常有意义；

· Above and beyond expectations，结果要远超预期；

· 团队要足够小，不能多于 10 人。

“百度最高奖”是迄今为止中国互联网企业中给予普通员工的最高奖励，每个获奖团队都会获得 100 万美元。截至 2020 年 12 月 31 日，百度已发出 39 个百度最高奖，奖金总额共计 3,900 万美元。

案例

“百度骄傲”

百度创建了年度“百度骄傲”奖，用以表彰该年度优秀个人和团队，旨在发掘真正为公司做出卓越贡献、积极践行“简单可依赖”价值观的个人和团队。

“百度骄傲”的激励基准主要包含以下三点：

· 深谙百度战略，弘扬百度文化，树立公司的 Role Model；

· 年度内对公司有重大积极影响和突出贡献的个人和团队；

· 具有典型代表意义和能够鼓舞士气、振奋人心的事迹。

截至 2020 年，“百度骄傲”已连续评选九届，表彰了上千名员工、近百支团队。



员工关爱

百度视员工为最重要、最坚实的合作伙伴。公司尊重人权，推行民主管理，构建“简单可依赖”的企业文化，建立畅通的沟通机制，制定了全方位的非薪酬福利制度，并为员工的职业健康与安全提供保障。

人权制度

尊重人权是百度的核心价值观。作为联合国全球契约的签署方，百度遵循《世界人权宣言》《经济、社会及文化权利国际公约》《联合国工商业与人权指导原则》以及国际劳工组织制定的《工作中的基本原则和权利宣言》等国际条约，制定了《百度人权制度》，并要求合作伙伴和供应商遵守这一制度、鼓励其制订类似制度。

通过《百度人权制度》，百度承诺并保证为全体人员[62]提供一个获得尊重且有尊严的工作环境。我们在招聘、雇用、培训、晋升和薪酬福利等方面，为每个人提供平等的机会，坚决杜绝因性别、种族、民族、肤色、年龄、国籍、宗教信仰、身体残障情况、婚姻状况或者其他受法律保护的特征因素而出现的歧视现象。百度对工作场所及外部任何与工作相关的环境中任何形式的骚扰、虐待和强迫行为持零容忍态度，并保护员工特别是女性员工免受不公待遇及报复。公司亦依法不雇佣童工并禁止聘用年龄在 18 岁以下的人员从事危险性工作。

民主管理

百度自成立之初便推行“简单可依赖”的企业文化。公司通过建立完善的沟通机制、申诉投诉机制以及满意度调查与反馈机制增加员工的参与度，提升员工的归属感。

企业文化

“简单可依赖”是百度的核心价值观。2018 年，百度用“文化七条”诠释了“简单可依赖”的内涵。2020 年，百度将“文化七条”升级成为“简单可依赖 7+3 行为规范”，行为规范包含适用于所有百度员工的“用户 / 客户至上、开放坦诚、靠谱尽责、勇气担当、团队协作、风清气正、忠诚陪伴”；同时增加 3 条对所有中管干部及一定级别以上管理者的文化要求，即“不官僚、垂范传承、引领创新”，要求其关注一线，拉近员工与公司的距离，并和自己的下两级成员建立连接，及时解决矛盾，不回避冲突。

从“文化七条”到“简单可依赖 7+3 行为规范”，百度给每位员工提供具体可感的行为指导，极大程度地体现了民主参与。

案例

百度员工参与制订百度“7+3 行为规范”

2020 年 7 月初，百度邀请全体员工及管理者参与调研并反馈关于“简单可依赖 7+3 行为规范”的意见。调研最终总计回收 1,799 份有效问卷，针对员工们高频提到的“用户 / 客户至上”“开放坦诚”“团队协作”等几个维度的行为化表达，公司采纳了有价值的建议并进行了相应的修订。

[62] 包括兼职员工、外包人员及临时访客

内部沟通机制

畅通的沟通机制，有效运作的申诉、投诉机制以及全面的满意度调查与反馈机制，是真正实现员工参与的前提条件，也是实现员工参与机制长效化的重要内容。百度坚持民主管理，支持言论自由，鼓励公开沟通。

《百度员工手册》中明确规定“鼓励公开沟通，员工可以随时与其直接上级、业务范围内的负责人、人力资源部或公司高管讨论任何有关用工管理方面的问题”，为畅通的沟通机制提供了制度保障。

百度设立了工会联合会，覆盖全体正式员工与实习生。当员工提出与工作相关的诉求时，处理员工关系的负责人会主动与员工本人进行沟通并积极寻求争议的解决方案。百度尊重结社自由，尊重员工按照当地法律加入、组建或不加入工会的权利。如果员工加入经法律认可的工会，百度致力于与工会或员工代表开展友好的对话和集体协商。

百度设立了内网[63]等多种内部沟通渠道。内网设有论坛、问答等所有员工均可自由发声的版块，高管及各业务、产品负责人可以通过此渠道了解大家的真实想法。同时，内网倡导积极沟通、开放交流，不主张删帖，为减少提问者的顾虑，问答平台也可匿名提问或回答。

案例

百度“简单之约”

百度设立了名为“简单之约”的内部沟通会，从 2018 年至今已开展 22 期。通过“简单之约”，高管们可就公司最新的战略方向和业务进展等内容，与自愿报名前来现场参会的员工进行面对面沟通，回答大家普遍关注和关心的问题。此类问题通常是在会议之前由百度员工自由在内网相应版块中提问或投票整理而成；而无法到场的员工可选择通过直播的形式进行提问互动，或在会议结束后，于“度学堂”平台上观看视频回放。在沟通会结束后，公司还会将会议内容整理成文字发布于内网，以进一步确保每期会议内容的公开化、透明化。

投诉举报机制

百度在公司内部明确设立了公开的员工反馈和投诉机制，在员工遇到争议事件时，可以通过指定邮箱、内网平台等方式提交问题或建议，也可以通过电子邮件向人力资源部门反映情况。对应负责人员会在规定时间内联系相关人员，协助沟通并给出解决争议的方案。

首先，在个人绩效方面，百度建立了完善的绩效申诉机制，员工可在公司内部 ERP 系统开放绩效结果查询后 5 个工作日内提出绩效申诉。HRBP 在收到申诉表后，将按照一定程序进行情况调查，并产出事实认定说明及处理决定，由相关负责人审批生效后，将初步处理意见书反馈给员工。如员工不接受初步处理意见书的意见，仍有再次申诉的权利。

其次，在文化价值观方面，百度实行了文化价值观申诉机制。在文化价值观考核过程中，对所有的评价信息和理由全面实行严格的匿名保护。员工如对评价结果有异议，可按相关程序进行申诉。

[63] 百度内部的信息交流平台，便于百度员工了解公司战略导向、业务进展，并分享产品建议、生活动态等



最后，在投诉举报方面，为加强廉政建设，营造和谐、有序、风清气正的企业运营环境及阳光职场的工作环境，保护公司及员工的合法权益，百度制定了《百度职业道德举报工作管理规定》（《规定》），通过电子邮件、当面举报、职业道德意见箱和信件共四种举报方式，鼓励、规范和支持内部员工及外部人员举报涉嫌各类违规、违纪、违法及违反职业道德的员工及行为。对于各种方式的举报，公司要求负责人员必须在接到举报的 24 小时内予以处理。《规定》中明确了举报工作所坚持的“公平对待、举报人保护”等原则，确保不会因员工或外部人员通过合法途径进行了举报而使员工受到解雇、降级、停职、恐吓、骚扰等不公平待遇，或对外部人员进行任何形式的报复。

满意度调查与反馈机制

自 2011 年起，百度每年定期开展针对全体员工的“百度人力资本指数调研（Human Capital Index，HCI）”，通过调研收集员工的工作满意度和其在工作中所遇到的问题，综合地反馈百度的员工管理状态，最终为优化改进公司管理举措提供建议和参考。

百度持续更新员工满意度调研方式，不断向更便捷、更灵活的方向改进，力求贴近员工的行为习惯。2020 年，百度开始实行由 BG 根据业务和管理需求随时开展满意度调研的方式，替代统一的 HCI 调研。此外，百度还推出了更加便捷的意见收集与反馈渠道——简单小调研（Mini Pulse Survey），它是协助组织诊断的小工具，也是反馈员工心声的新通道，并有匿名保护机制。简单小调研从 2020 年 7 月上线，截至 2020 年 12 月 31 日，共计开展 22 期调研话题，每次话题平均有 5,000–6,000 名员工参与反馈。

非薪酬福利

百度设立《百度关怀福利管理说明》《百度社团管理制度》等制度规范，为所有正式员工及实习生等人员提供薪酬以外的福利保障。

《百度关怀福利管理说明》中列明了包括节日福利和礼品卡 / 慰问金在内的福利制度。百度公司工会联合会在元旦、春节、中秋节期间向与百度公司签订劳动合同的员工及实习生发放节日礼品；公司会为员工的特殊事件[64]提供慰问；亦设立有爱心基金，在员工有特殊需要[65]时提供相应的资金支持。

百度关注员工身心健康，开展丰富多样的员工关怀活动，帮助员工实现工作与生活的平衡。公司设置有休息室、按摩室、理发店、图书室、便利店、咖啡店、健身房、瑜伽室、羽毛球场、篮球场等多种服务设施，供员工需要时使用，并在健身房内为员工提供多种健身器材，聘请专业的健身教练为员工提供健身指导。百度鼓励员工参加各种形式的文体活动，并不定期地组织相关活动；员工自发成立了篮球社团、街舞社团、音乐社团、动漫社团、汉服社团等 25 个社团，所有人均可根据个人兴趣爱好自愿加入，公司为各类社团提供一定经费支持。百度支持部门内部和部门之间的沟通与交流，并按人员编制提供团队建设经费。为丰富员工的业余生活，百度会定期举办生活讲堂，讲堂内容包括理财、旅游、养生保健、美食、美容、居家生活等诸多方面。

百度为女性员工特别制定了一系列福利制度，例如为产后复工的女性员工提供有仪式感的复工庆祝活动和小礼品，以帮助女性员工更好地重返职场；设置母婴室，为哺乳期妈妈提供私密空间；在妇女节为所有女性员工定制专属礼包；开设女子社团，为女性员工提供便于交流沟通活动的平台。

[64] 如婚庆祝福、生育祝贺、丧葬慰问等

[65] 如大病

> **案例**
>
> ### 青松计划
>
> 为解决员工的后顾之忧，百度提出了“青松计划”，将员工的父母纳入商业保险覆盖范围。该计划规定：对于入职百度满 2 年及以上的员工父母，不分年龄、身体健康情况、社保情况、居住地等限制，均提供 30 万保额的大病医疗保险。
>
> 此外，在公司为员工提供的免费体检期间，员工家属也可享受相应的体检折扣服务。

职业健康与安全

百度建立了完善的职业健康保障与安全管理体系。在《百度人权制度》中，公司明确承诺为所有员工提供安全和健康的工作场所，遵守适用的安全规范，消除已知的安全隐患，并采取适当措施防患潜在的安全隐患。

公司遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》等有关职业健康安全与工作场所消防安全的法律法规，并制定了《百度办公区管理规范》《百度办公区应急预案》等多项内部安全管理制度。百度办公区内设有消防报警系统、自动灭火系统，中控 / 消控室设有 24 小时值班人员；消防设施会按照月度计划由安保人员进行巡检；楼层间设有 24 小时安保巡视人员，对办公区进行综合安全检查，发现异常情况及时上报处置；公司每年会定期开展全员消防演习，提升员工自我保护意识。

《百度员工手册》中规定，除基础的五险一金外，员工在入职次月即可享受公司协助提供的补充商业医疗保险。百度每年为员工提供一次全面的健康体检，在每幢办公大厦设有健康空间，为员工提供健康咨询服务，免费发放非处方药，并在办公区内打造按摩室、健身房、瑜伽室、羽毛球场、台球场等多个功能区域，提供丰富的免费健身课。

百度于 2017 年引入了心理健康援助服务——乐度 EAP[66]。员工可通过电话、度生活服务号、邮件等方式，自主预约心理咨询。截至 2020 年底，乐度 EAP 累计为百度员工及其直系亲属提供专业心理咨询服务超过 2,400 人次。



> **案例**
>
> ### HPV 关爱员工内部活动
>
> 2020 年 9 月，百度开展了 HPV 关爱员工内部活动。活动由健康业务部联合度学堂，在公司内针对女性员工开启 HPV 系列知识相关赋能讲座，邀请北京大学人民医院等权威医院的医生为大家讲解 HPV 等相关知识，给女性员工带来福利关怀。

疫情期间，为保障员工安全，百度发布员工关怀计划，关注员工疫情期间身体及心理健康状况；安排员工进行延期复工、居家远程办公；及时报备疫区员工个人状况，落实酌情隔离制度，实时跟进员工安全状况，切实落实疫情防控工作。

2020 年度，百度发生工伤事故 10 起，无员工死亡事故。

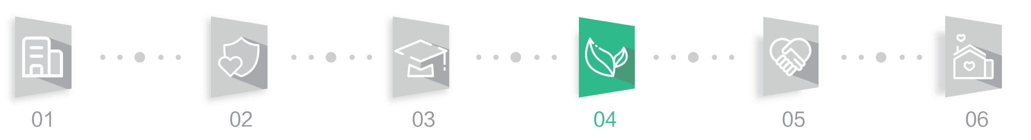
[66] Employee Assistance Program，即员工帮助计划



四 低碳运营

百度积极响应国家节能减排的号召，始终践行绿色发展理念与低碳战略，充分发挥技术与产业模式的创新潜能，推动绿色低碳的数字化经济发展，助力中国“2030 碳达峰”“2060 碳中和”目标的达成。

百度是非生产型企业，对环境产生的影响主要来自数据中心能源资源消耗带来的碳排放，以及办公场所产生的少量办公及生活垃圾。因此，百度在完善绿色数据中心建设的同时，也全面推行绿色办公，识别并积极应对气候变化风险，致力于打造生态环境友好型企业，以自身的实际行动践行低碳运营的承诺。



环境关键绩效 67

百度严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》等法律法规，切实贯彻节能减排理念，积极落实相关政策。2020 年，百度综合能源消耗量为 72,249.6 吨标准煤，密度约为每人 2.3 吨标准煤。

指标	单位	2019 年数据	2020 年数据
柴油	升	386,404.6	739,508.7
汽油	升	/	10,913.0
天然气	立方米	2,409,789.6	2,565,301.0
电力	千瓦时	490,628,065.2	529,137,384.1
蒸汽	吨	8,221.2	8,897.8
外购热力	吉焦	/	51,166.1

表：百度能源使用情况

范畴	单位	2019 年数据	2020 年数据
范畴一 [68]	吨二氧化碳当量	5,390.5	5,974.1
范畴二 [69]	吨二氧化碳当量	300,588.9	468,245.5
范畴三 [70]	吨二氧化碳当量	19,810.2	16,621.8
总计	吨二氧化碳当量	325,789.7	490,841.4

表：百度温室气体排放情况 [71]

67 2020 年环境数据统计范围包含百度北京所有办公楼、充电桩，上海、深圳和美国研发中心以及数据中心。

68 直接排放，包括固定燃烧源和逸散排放，涉及锅炉设备、餐厅设备、制冷机等

69 间接排放，涉及外购电力以及外购蒸汽和热力

70 其他间接排放，包括生活污水、差旅、建筑物等

71 温室气体排放量按照二氧化碳当量呈现，排放因子数据来源于国内外权威机构发布的排放因子或计算值。其中化石燃料排放因子根据《中国能源统计年鉴 2017》燃料低位发热值和 IPCC2006 对应的燃料温室气体排放系数计算得出，电力排放因子采用《2011 年和 2012 年中国区域电网平均二氧化碳排放因子》及 IPCC。

指标	单位	2020 年数据
无害废弃物 [72] 排放总量	吨	3,907.6
无害废弃物排放密度	千克 / 人	124.6
有害废弃物 [73] 总量	吨	27.2
有害废弃物排放密度	千克 / 人	0.9

表：百度废弃物产生量

指标	单位	2020 年数据
总用水量	吨	1,279,940.6
用水密度	吨 / 人	40.8
总排水量	吨	591,523.5
雨水回收量	吨	4,900.0

表：百度用水情况

72 包含办公纸张、废纸箱书报、废金属、废塑料、厨余垃圾以及其他无害垃圾

73 包含废弃灯管、废弃电子设备、废弃硒鼓墨盒和废旧电池



绿色数据中心

数据中心（Internet Data Center, IDC）是支持百度集团业务的基础设施底座，全年不间断地为百度的产品输送动力，为超过十亿用户提供服务，可承载万亿级搜索数据、百亿级定位数据、百亿级的图像和视频数据。为应对 IDC 高强度运转而带来的高能耗问题，百度始终以建设绿色低碳、节能环保的数据中心为目标，大力推动绿色数据中心建设、运维和改造，通过持续的优化调度，替换老旧服务器、退租高耗能 IDC，提升自建 IDC 占比，同时开展技术创新与迭代，提高运营过程中的能源使用效率，降低温室气体排放。

技术创新

百度数据中心建设率先采用“一路市电 + 一路 HVDC[74]”供电架构，于中国首发上线自研分布式锂电系统，与整机柜服务器完美结合，极大简化前端配电，实现模块化弹性部署，供电效率由 90% 左右提升至 99.5%。同时，基于百度“飞桨”搭建的 AI 智能控制系统，实时监控运行数据并持续进行系统调优，能效最高单体数据中心年均 PUE[75] 可达 1.08，达到国际领先水平。

IDC 建设

百度的保定徐水、定兴、阳泉二期数据中心在建项目采用了百度第四代领先的 IDC 基础架构，基于百度飞桨研发的 AI 控制系统，运用全新的预制化、模块化、智能化的技术方案，是数据中心行业首个供电、制冷全分布式间接蒸发冷却的预制化数据中心，设计年均 PUE 达到 1.15；百度于业内首次规模化落地百度自研 DPC“冰川”相变冷却系统，单机柜冷却能力提升至 20kW。

2020 年，百度全部自建数据中心年均 PUE 达到 1.14，基础设施能耗相较行业平均水平 PUE1.59 降低 76%，能效最高单体数据中心年均 PUE 低至 1.08，节能减排能力于行业内属于领军地位。

2020 年，百度通过相关数据中心及前沿网络技术的研发，对数据中心布局进行了全新的整体资源优化整合；与此同时，公司建立起现代化运营平台与体系，保证数据中心全生命周期的高质量、高效率与低成本运营。

在创新驱动节能减排的基础上，百度数据中心积极采用节能照明设备，提高清洁能源使用比例，推进能源使用结构绿色转型。2020 年，百度签约采买风电 4,500 万度，数据中心楼顶搭建的光伏电站年发电量可达 29.3 万度；百度通过使用可再生能源减少温室气体排放近 4.4 万吨二氧化碳当量。百度在阳泉、亦庄等百度自建数据中心，将照明设备均替换为 LED 节能灯，于办公楼内进行暖通系统改造，有效提高能源使用效率。百度于国内首次使用无架空地板、风墙精确制冷、优化气流组织方案，结合高温冷冻水系统，全年自然冷却时间超过 94%。此外，百度于国内首次应用污水回收再利用技术，将排污废水经过超滤、脱盐等处理，产出符合要求的冷却水，再进入制冷系统循环利用，大幅度提高水资源的循环使用效率，冷却水系统节水率为 44.8%，阳泉数据中心一期工程日排污量减少 1,328 吨，实现水资源的可持续发展。

[74] 240V 高压直流供电

[75] 数据中心消耗的所有能源与 IT 负载消耗的能源之比。PUE 值越接近于 1，表示一个数据中心的绿色化程度越高。PUE 指标目前已成为国际上比较通行的数据中心电力使用效率的衡量指标。



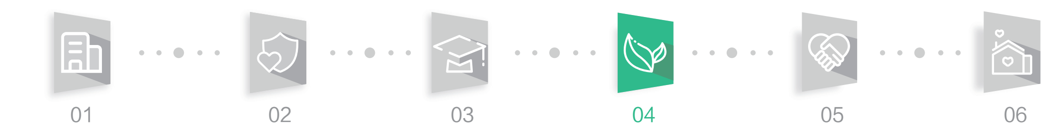
图：百度数据中心顶层光伏板

案例

亦庄数据中心积极参与北京市碳交易试点企业的碳排放核查

作为北京市碳交易试点单位，百度积极邀请第三方机构对亦庄数据中心进行全方位的碳排放核查。核查内容包括：碳排放核算核查的主体（法人名称）、排放源识别、核算边界描述、直接和间接排放量及年度排放量计算结果、核查机构名称、履约情况等多个维度与指标。核查结果帮助百度准确地评估出组织层面温室气体排放量，为百度进一步完善温室气体排放管理体系、有效管理重点排放环节的减排工作提供助力。





绿色办公

百度制定了《百度科技园能源管理制度》《大厦用水节水管理制度》等管理办法及《百度各大厦设备设施节能运行方案》《中央空调及通风系统节能方案》《供配电设备设施节能方案》《电梯设备节能方案》《给排水设备设施节能方案》等节能方案，始终坚持绿色可持续理念，并将其积极融入百度日常运营管理的每个环节，在不影响员工正常工作生活的情况下，通过系统科学管理与运行方案优化等途径，提高能源使用效率，降低废弃物排放。

资源使用

百度严格落实能源与水资源管理相关规定，积极开展员工的可持续发展理念宣贯工作，营造节能降耗的良好氛围，增强员工节约资源的意识，积极响应绿色办公号召，助力节能减排。

百度坚持对水、电、天然气、汽油等各项资源的使用情况进行科学化管理，建立专项统计台账进行记录；为进一步分析能源消耗规律，确保能源消耗得到有效控制，公司于每月进行《能源消耗分析报告》编制工作，展开差值原因分析并确定下一步拟采取的节能措施。

为促进百度办公场所环境绩效的持续改进，百度积极引入国际标准化的能源管理体系和环境管理体系，全面规范环境管理与能源管理措施。目前，百度办公大楼的安信行物业已通过国际标准化组织制定的环境管理体系 ISO14001：2015 认证；北京办公区的能源管理体系 ISO50001：2018 认证工作也已进入专家评审阶段。

2020 年，在原有管理制度的基础上，百度新增《水资源管理制度》，对水资源开发利用的各个环节均提出拟定最优化准则要求，力求以最小投资取得最大效益。公司在百度科技园办公区建起了 3 组雨水收集池，共计 1,400m^3，收集的雨水用于园区绿化灌溉，有效提升对水资源的循环利用效率。本年度，随着降雨量的增加，雨水回收再利用相比去年增加 1,000m^3。

2020 年，为提升用电能效、积极开辟可再生能源使用途径，百度展开了以下行动：

百度大厦车库智能照明改造项目，共计更换 1,622 具 LED 照明灯具，经核算，保守估计年节约用电约 300 兆瓦时、节约电费约 30 万元。	百度大厦和科技园二期完成了一系列淘汰高耗能机电设备改造项目，包括地采暖循环泵、热水循环泵和消防等 19 台水泵，排风机电动机更换 11 台。
百度科技园中央空调新风系统采用热回收系统，利用排出空气与进入的新鲜空气进行显热与潜热交换而回收能量。在夏天可以将新风预冷及除湿，在冬季可以将新风预热加湿，其热回收效率预计 30%，在保证室内足够的新鲜空气置换的前提下，有效降低了空调运行中冷负荷和耗电量。	为倡导绿色出行理念，百度在园区原有新能源汽车充电桩的配置基础上，新增 8 台新能源汽车交流充电桩，满足在百度大厦、科技园办公的员工对新能源汽车车主的充电需求。

废弃物管理

百度北京总部坚持每日对各类废弃物的产生量进行监测与记录，并根据类别转运至对应的处置单位，实现资源循环利用与废弃物的无害化处理。其中，生活垃圾转送至垃圾处理厂进行焚烧发电；厨余垃圾转送至绿色动力处理厂进行厌氧发酵，将低热值的垃圾转化为高热值能源；有害垃圾均交由专业处置单位，进行无害化处理。

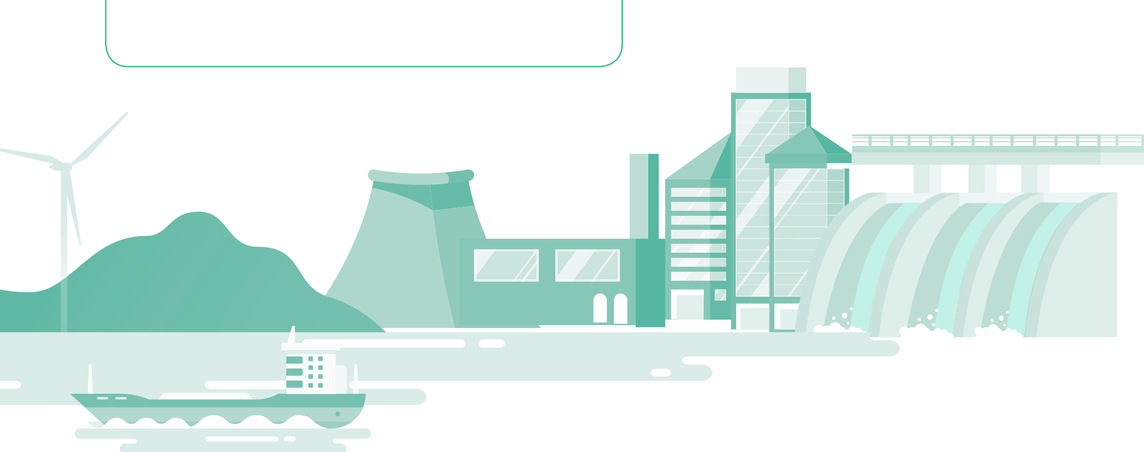
在日常运营与办公过程中，面对电子产品较高的损耗量，百度将所有报废的电子产品设备，均交由具有回收资质的供应商进行处理，部分具备二次使用价值的设备投放至二手市场进行销售，在实现资源循环利用的同时，也减少垃圾处理过程中二氧化碳和其他污染物排放。2020 年，百度处理的报废笔记本电脑、显示器、台式主机、手机、投影仪等电子设备总计约 9,900 台。

2020 年，为严格把控废弃物排放、实现资源循环利用，百度展开了以下行动：

- 对科技园二期冷却塔进行节水改造，利用冷却塔处理数据中心与办公区排污水，接入大楼中水系统，改造后的冷却塔已实现零排污效果，中水节约量约为 1 万吨 / 年，实现水资源循环利用，并达到节能降耗的目的。
- 百度积极响应政府关于垃圾分类的号召，对日常全部垃圾实施分类。公司撤除了原来设置在每个员工工位旁的个人小垃圾桶，共约 2.5 万个；在各个工区按 20 ：1 的比例新配置分类垃圾桶 1,200 组；休息区新配置分类垃圾桶 174 组；同时积极在百度员工中进行垃圾分类的宣传，保证了分类工作顺利进行。
- 对 9 处垃圾房进行整体的改造，对办公垃圾、生活垃圾及厨余垃圾进行干湿分离处理，同步增加降温设备，降低对环境的污染。

水节约量约为
1 万吨 / 年

配置分类垃圾桶
1,374 组





绿色产品

作为可持续发展理念的践行者，百度建立了多样化的绿色产品开发模式，通过多种渠道以及多元化的推广方式，坚持通过产品向用户传递可持续发展理念，帮助公众培养绿色生活习惯，引导绿色消费潮流；同时，依托现有人工智能、Apollo 自动驾驶、小度车载、百度地图等核心技术，积极开展筹划与布局工作，实现科技赋能，助力新能源汽车产业发展。

小程序累计使用次数已突破
1.5 亿次

厨余垃圾累计搜索量已达
4,400 万人次

百度 App“AI 分垃圾”小程序

“AI 分垃圾”小程序利用创新技术，通过语音快问快答、语音搜索、文字搜索、视觉搜索等功能，最大化地满足用户需求并提升用户满意度。2020 年，百度与北京、深圳等市的城市管理委员会展开合作，接入官方精准数据，从 PC 端、手机网页端、百度 App 三端同步满足用户需求。截至 2020 年 12 月 31 日，其日均使用量已达到 50 万人次，小程序累计使用次数已突破 1.5 亿次，厨余垃圾累计搜索量已达 4,400 万人次，多元、精准、便利地满足广大用户的垃圾分类需求。

项目累计访问量超过
195 万次

累积产生碳减排量超
2,000 吨

百度地图“绿动计划”项目

2020 年 9 月 8 日，在中国国际服务贸易交易会交通领域分论坛——第 6 届世界大城市交通发展论坛上，北京市交通委员会、北京市生态环境局携手百度地图等，共同发起“MaaS 出行 绿动全城”主题行动，推出绿色出行碳普惠激励措施，开展“绿动计划”。用户通过绿色出行积累的碳减排量，可以在百度地图上兑换多种礼品，鼓励用户积极参与绿色出行，促进北京交通效率提升和环境改善。2020 年，百度地图“绿动计划”覆盖其全量北京用户，项目累计访问量超过 195 万次，累积产生碳减排量超 2,000 吨，其中单个用户最高已累积产生超 4 吨碳减排量、绿色出行公里数超 10,000 公里。

百度百科词条数超过
2,200 万

持续为用户解决问题超
5.9 亿个

日均服务人次超
5.2 亿

无纸化教育模式传递

百度推出的百度百科、百度文库和百度知道等知识类产品平台，构成了庞大的知识内容体系和无纸化教育资源。

百度百科提供的权威科普服务，是服务所有互联网用户的中文知识性百科全书，词条数超过 2,200 万；百度知道通过问答互动，持续为用户解决超 5.9 亿个问题，日均服务人次超 5.2 亿；百度文库分享在线式互动文档，汇集超 8.8 亿高价值文档、课程等教育资源。

百度通过电子化的知识共享和文档存储，在提高信息传输效率的基础上，也进一步减少非必需的纸张使用，在节约资源的同时，实现让教育更加简单。

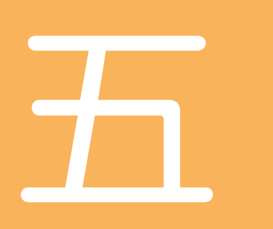
应对气候变化

在全球气候变暖的大背景下，诸如暴雪、台风、暴雨等极端天气气候事件呈现出强度更高、发生次数更加频繁、持续时间更长的特点，随之而来的供电中断、城市内涝等一系列连锁反应，将对数据中心等系统造成极大的安全风险与影响。百度积极识别气候变化风险，并为识别出的风险开展应对行动。

为应对极端天气所造成的影响、保障公司业务的连续性运转，百度前瞻性地制定了极端场景应急操作流程，专门应对气候极端场景。针对各类自然灾害，通过设置公共卫生、地震、台风、火灾、人员变动、安全事故六大极端场景应急预案，开展应急演练、分散机房部署、异地备份重要系统与业务数据等方式，尽可能地减轻气候变化对百度业务造成的影响。

此外，百度智能云作为百度的重要业务，已连续 5 年通过 ISO22301 业务连续性管理体系认证，使云服务业务的连续性得到有效保障，为智能化产业提供完备、便捷的安全基础设施。





服务质量

百度积极履行企业公民责任，为用户提供高质量、安全、可依赖的产品及服务，注重网络内容治理，持续提升用户体验，保护自身知识产权并尊重他人创造成果，致力于行业共建，与多方伙伴共同创建和谐高效的网络空间。



内容治理

为营造清朗的网络空间，保障用户的合法权益，引导网民文明上网，做好不良信息的安全管理，百度持续加强网络内容治理。

百度依据《中华人民共和国网络安全法》《互联网信息服务管理办法》和《网络信息内容生态治理规定》等内容安全和生态治理方面的法律法规，制定了一系列覆盖百度全部业务线的规章制度：在产品内容风控层面，百度制定有《百度内容信息安全管理制度》《百度内容生态管理规范》《百度内容生态治理有害信息通用审核标准》等制度，保证健康的网络生态；在商业推广内容治理层面，百度制定有《百度广告禁推管理制度》《商业广告提交手册》等制度，保证商业推广内容的安全与合规。

为维护百度产品健康有序发展、遏制不良信息的传播，2020 年 10 月，百度发起了“全民参与、全民监督”的“度察察自律委员会”，旨在借助社会力量共同遏制不良内容传播。度察察自律委员会针对网民举报的不良内容进行高优处置，并针对发现的严重问题进行专项治理。

案例

百度发布《2020 年网络黑灰产犯罪研究报告》

2020 年，百度与公安部网络安全法律研究中心联合发布《2020 年网络黑灰产犯罪研究报告》（《报告》），《报告》以互联网企业常见的黑灰产类型为核心，深度揭示黑灰色产业链现状，对其发展趋势进行分析，力求客观地呈现近年来互联网企业所遭遇的黑灰产行为，并提出针对性的防治建议。

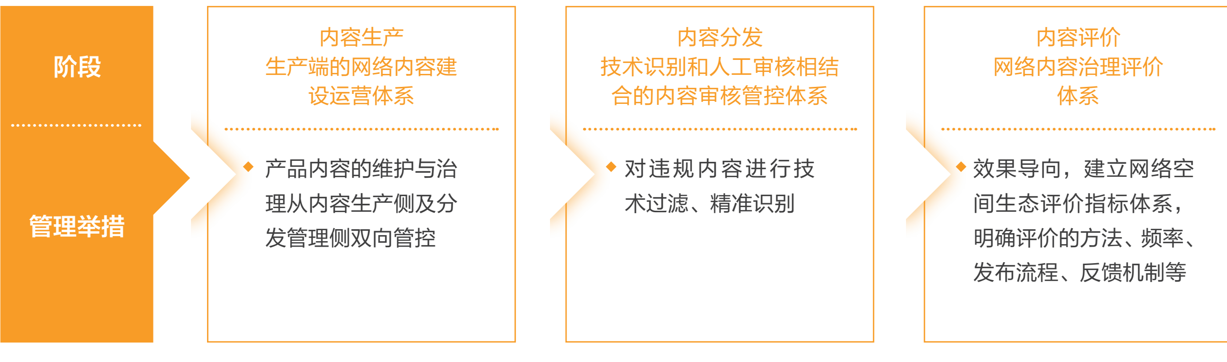
2020 年，仅在 2 月疫情爆发的高峰期，百度通过多种排查、处置手段共清理疫情相关有害信息共计 147,670 条，累计对 64,437 条信息进行了巡查、处置和取证处理，其中涉及疫情的违法内容达 25,291 条。



图：百度发布《2020 年网络黑灰产犯罪研究报告》

产品内容治理

为了加强网络内容生态治理，百度组建了专门的内容生态治理团队，从平台技术、安全策略、应急项目、合规管理、培训管理等维度，对公司各产品平台进行日常管理和专项治理，实现内容生产、分发、评价全生命周期的监督管控。



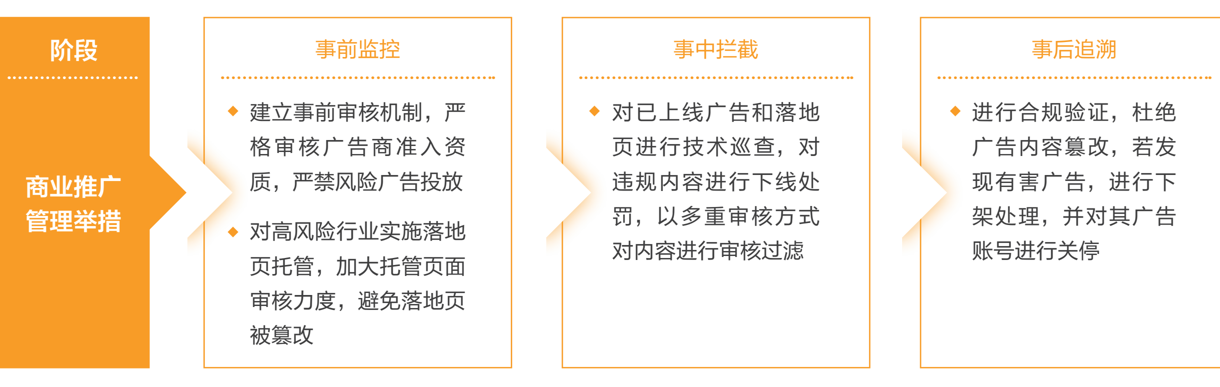
图：百度产品内容治理全生命周期管控体系

百度积极履行参与公共内容治理、维护网络社会安全的使命，对公众公开内容治理成果，定期发布《信息安全综合治理月报》。2020 年，百度共计屏蔽处置色情、赌博以及危害社会安全等违法违规信息达 516.2 亿余条，其中机器屏蔽处置 515.4 亿余条，人工巡查删除处置 8,000 万余条。

除打击不良信息以外，百度还致力于优化内容生态。2020 年，百度联合世界卫生组织、联合国儿童基金会、国际爱护动物基金会、中国野生动物保护协会等多个合作伙伴，针对动物保护、公共卫生、性别平等、儿童保护等议题上线了诸多优质内容。

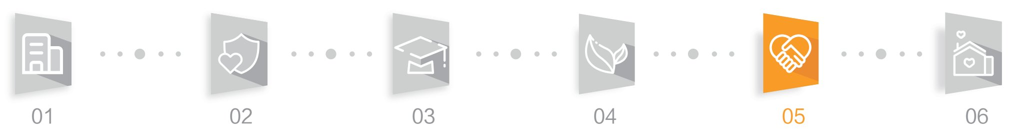
商业推广内容治理

为规范互联网商业推广行为、提升网民的搜索体验，百度通过技术手段建立了一套完善的“AI 机器审核 + 人工复检 + 人工巡检”的商业风控体系，综合利用多种算法和训练模型，打造防御闭环机制。同时，百度持续优化对广告主资质的审核机制，拒绝与无资质广告主合作，保障用户权益。



图：百度商业推广内容治理全生命周期管控体系

2020 年，百度累计拒绝各类违法违规广告超过 22.98 亿条，共处罚违规广告帐号 28,031 个。



案例

百度开辟辟谣专区

2020 年，为应对疫情，净化市场环境，百度利用自身技术优势做出一系列管控举措。百度将“禁止推广冠状病毒”添加至《百度广告禁推管理制度》，要求广告主、广告发布者、广告代言人等严格依据法律法规和疫情防控相关政策要求开展广告活动；禁止推广任何与“冠状病毒类”有关的业务内容，或出现冠状病毒的专业性术语及变体；禁止在广告创意、图片及落地页中使用“冠状病毒类”等内容进行商业宣传等，保障疫情期间有序的广告市场秩序。

针对疫情期间出现的各种防疫信息真假难辨、网民难以判断的情况，百度发挥自身信息和知识平台的优势，及时上线了新冠疫情辟谣平台。截至 2020 年 12 月 31 日，百度辟谣账号已累计上线千余条辟谣内容，对相关信息分别进行了辟谣、证实或待论证的结论性甄别，帮助网民更好地分辨谣言，科学抗击疫情。

针对网民关心的“购买到的口罩是否合规”的问题，百度于 2020 年 2 月 5 日上线“医用口罩信息查询”功能，在百度 App 搜索“医用口罩查询”即可找到相关入口，输入口罩包装上的企业名称、品牌名称、注册编号等信息，即可快速查询医用口罩生产企业的相关信息和药监部门备案信息等内容。



图：百度开辟新冠病毒辟谣专区

18,044 人次

百度内容安全中心已累计培训

2020 年，为全面提升审核识别能力，百度开展了一系列员工培训活动，针对政高度敏感、危害人身安全、淫秽色情、封建迷信、虚假谣言、未成年人有害信息等进行考核培训。截至 2020 年 12 月 31 日，百度内容安全中心已累计培训 18,044 人次，其中，基于审核安全意识巩固的专题强化培训考核 2,356 人次；基于审核基础能力培养的新人上岗和转岗培训考核 3,459 人次；基于审核能力保障的标准更新、月考强化、在岗培训和专题专项强化培训考核 31,327 人次。

用户体验

百度始终遵循“以用户体验为优先级”的服务理念，保障用户权益，建立完善的客户服务体系，为用户打造安心且便捷的服务体验。

安全的服务保障

为确保用户在百度找到安全可靠的信息，百度通过官网认证、“保障”标识等形式，对百度搜索结果进行标识，帮助用户识别官方网站，防止山寨、钓鱼虚假网站对网民和网站主体造成侵害。截至 2020 年 12 月 31 日，百度官方认证已覆盖 30 万家公立机构，涉及 2,000 万个搜索词，涵盖政府机关、事业单位、医院、学校、国防机构、社会团体、基金会等。目前，覆盖范围还在持续增加。

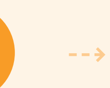
“百度网民权益保障计划”保障网民权益。用户在登录百度账号状态下点击带有“广告”或“保障”标识的网站，如果因假冒官网或钓鱼欺诈而蒙受经济损失，可以申请赔偿保障金。2020 年，百度网民权益保障计划升级完善，保障覆盖范围进一步扩大，且赔付金额在部分特殊行业进一步提升。当出现百度客服无法判定纠纷的情况，第三方机构人民调解委员会将被引入，平台将协同线上、线下解决服务纠纷，使用户权益获得更完善的保障。













图：百度用户申请保障服务、领取赔付流程

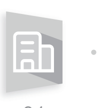


案例

“百度保障”定期开展网购防骗陷阱知识直播

“百度保障”定期围绕“如何防范网购陷阱”等主题，通过游戏互动和答题抽奖的形式开展直播。“百度保障”产品联手消费者权益保障委员会，开展多种主题的线上直播和线下活动，扩大网民对“百度保障”的认知度、提高网民的安全意识，提前预防风险。

2020 年，百度共开展了 10 场“百度保障”直播活动，累计直播时长 971 分钟，涉及家电维修，宠物，搬家，网贷等多个领域，累计观看人次达 50 万，覆盖超过 16 万用户，有效地扩大了网民对百度保障的认知覆盖，普及网络安全知识，让网民对百度用得放心。





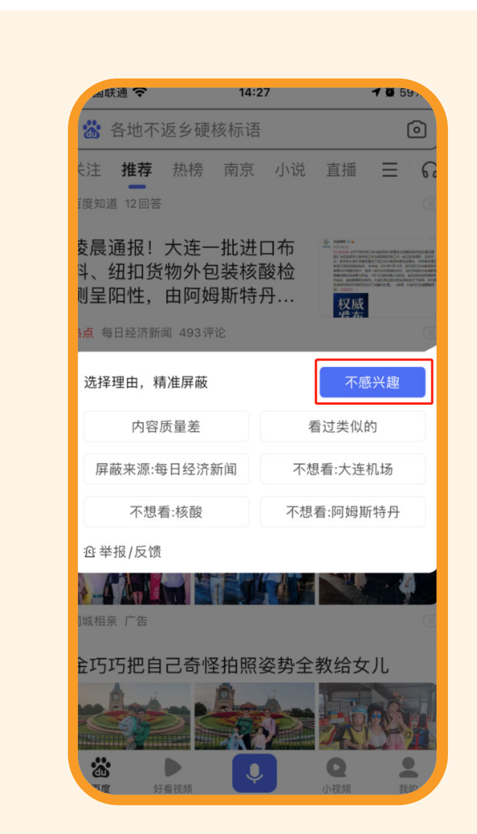




便捷的服务体验

百度持续完善用户服务体系，多渠道及时响应用户诉求。2020 年，百度平台上线人工客服响应服务，用户渠道已逐步从传统的留言形式过渡到在线人工客服响应形式。该功能上线后，率先在百度网盘投入试点运行，用户可通过与人工客服的即时互动得到实时反馈。截至 2020 年 12 月 31 日，百度用户反馈入口已接入 200 条产品线和 1,231 个产品端，用户反馈信息处理率高达 100%；2020 年累计处理用户反馈数量达到 8,000 万余起，用户对反馈处理的满意率高达 92%。

此外，百度也建立了多元的举报或反馈渠道，确保用户及时维护自身权益。用户在使用百度 App 时，若遇到资讯内容出现虚假广告、内容质量低下、“标题党”或错别字等情况，可以点击新闻或广告右下角的“X”进行举报 / 反馈，或通过个人中心的“帮助与反馈”进行投诉并跟进处理状态。如遇到与个人信息保护相关的问题，用户可通过统一的个人信息保护问题反馈专用渠道[76] 或各产品页面展示的通道与百度取得联系。此外，用户可通过 400-921-3900 热线联系百度人工客服，获得即时反馈和帮助。





图：百度设置多元用户问题反馈渠道

在不断提升用户体验的同时，百度还会根据用户的核心需求不断升级和完善相关产品。为使用户更便捷地使用产品，百度从产品设计、开发、升级等各个环节提升产品的特性，关注弱势群体、少数群体的产品使用及信息无障碍体验。

[76] http://help.baidu.com/personalinformation

知识产权及版权保护

百度在重视自身知识产权保护的同时，也尊重他人的知识产权成果。百度建立了完善的知识产权保护机制，制定了《百度专利质量考核标准》《开源许可证合规指南》《专利投诉处理手册》等多项标准，在保护内部知识创新成果的同时，也设置畅通的投诉机制及用户反馈渠道，依法及时采取必要措施处理涉及侵权的产品或内容，避免侵权风险。

百度内部重视并鼓励技术创新及发明创造，推动技术创新成果的应用。



图：百度总部大楼内专利墙

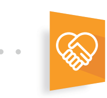
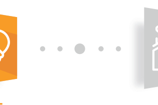
2020 年，百度获得 4 项中国专利奖，该类奖项均是百度在人工智能技术不同领域的突破，并已实现一定程度的应用落地。在人工智能领域，百度分别以 9,364 件专利申请量和 2,682 件专利授权量位居中国第一位，并在深度学习技术、智能语音、自然语言处理、自动驾驶、知识图谱、智能推荐、交通大数据等七个领域排名中国首位。与此同时，百度已连续三年在人工智能领域专利分析报告中总申请量蝉联第一，充分展现出中国 AI “头雁”的实力。

百度积极分享自身知识劳动成果，带动行业知识产权保护及发展。百度一直是开源开放的坚定支持者和实践者，推出如产业级深度学习开源开放平台飞桨、中国服务规模最大的 AI 开放平台、Apollo 自动驾驶、智能交通、智能车联等在内的多个开源平台。

百度制定了开源制度文件，推动内部项目对外开源，鼓励参与外部开源项目为开源社区作出奉献，确保开源合规，尊重第三方知识产权。截至目前，百度已在 Github 主导的 18 个开源组织累计开源项目 1,023 个，社区贡献者达 20,000+，获得 Star 总数 210,000+，并向 Apache 基金会、Linux 基金会、CNCF、开放原子基金会累计捐赠 9 个项目。





案例

百度加入专利保护社区——OIN

百度于 2020 年 7 月加入专利保护社区 OIN。作为一个 Linux 系统软件的专利防御联盟，OIN 目前有联盟成员 3,300 多个，其中包括全球知名企业。作为全球领先的人工智能平台型公司，百度支持 Linux 专利保护，助力 Linux 生态系统健康发展。加入 OIN，证明了百度对开源创新的一贯承诺。

百度重视版权保护，尊重内容创造者的劳动成果，对各平台发布的内容进行全流程的侵权风险规避，利用版权保护技术创新、运营模式创新。如果用户的原创作品被抄袭，用户可以到百度版权服务平台[77]的“版权投诉”模块进行投诉，平台收到用户投诉后，百度会按照版权投诉流程，审核后及时予以处理。

案例

百度“百家号”产品原创全网维权功能

百家号是百度为创作者打造的集创作、发布、变现于一体的内容创作平台，也是众多企业号实现营销转化的运营新阵地。

截至 2020 年 12 月 31 日，百家号原创全网维权功能已经覆盖了近 360 万名原创作者。原创维权功能可以支持所有原创内容的在线授权、取证、存证、监测、维权，可以在线生成 12426 版权监测中心的版权存证证书，存证内容自动上传百度区块链并同步到北京互联网法院。

百家号同时设有版权投诉入口，如果作者发现侵权问题，可以及时进行投诉。针对高风险内容，百度会进行策略机审、人工审核、法务评估等多层级的内容把关，确保线上内容的积极健康、向上向善。

[77] http://copyright.baidu.com/

案例

百度文库荣获“2020 年度中国版权突出贡献奖”

在中国版权协会发布“2020 年度中国版权奖项”获奖名单中，百度文库凭借在版权保护领域的版权保护技术创新、版权特色服务、版权运营模式创新，荣获“2020 年度中国版权突出贡献奖”。

百度文库致力于通过技术手段为数字文档版权进行全网保驾护航，其针对版权保护独家开发的“反盗版 DNA 系统”，日均处理能力已达到百万级，同时率先在文档版权保护行业引入区块链技术，为百度文库和“知识店铺”的内容创作者提供区块链存证服务、著作权认证服务和全网实时监测等功能，进而为由创作源头到售卖的一整套环节提供完整的版权服务链，保护内容创作者的正当权益。

百度文库相继开展“清朗行动”“文源计划”等版权保护行动，构建版权认证、版权扶持等文档版权保护的全链条服务，为内容知识产业提供体系化保障，持续提升知识内容创作者权益。

2020 年，百度文库累计打击盗版文档约 1.3 亿篇，发放免费版权保护服务次数超 200 万次，区块链上线月余累计发放存证服务次数超 40 万次。



图：百度文库荣获“2020 年度中国版权突出贡献奖”







六 社会责任

百度秉承“科技为更好”的社会责任理念，长期投身社会公益慈善各领域，逐步形成具有百度特色的公益项目体系。在新冠病毒疫情期间，百度充分借助自身资源和技术优势，全力协助抗击新冠疫情。



应对疫情

新冠疫情爆发以来，百度率先做出应对，第一时间向社会提供资金和物资支持，同时制定了全方位的疫情防控策略，AI、大数据、云计算等技术成为疫情防控中冲在前线的新武器。疫情期间，百度设立总规模为 3 亿元的疫情及公共卫生安全攻坚专项基金项目，向中国疾病预防控制中心、中国科学院、中华医学会等权威机构提供技术及资金支持，推动病毒分析及疫苗药物研制；百度 AI 也在第一时间形成战斗力，快速落地一系列智能产品和服务，帮助疫情防控、规避传染风险，助力复工复产，传递"科技为更好"的力量。

百度开源算法支持病毒研究

百度通过与中国疾病预防控制中心密切合作，联合设立"中国 CDC 应急技术中心——百度基因测序工作站"，以人工智能、大数据技术助力中国疾控中心监测疫情发展态势、研判防疫科普需求，开发定制化的病毒 RNA 二级结构分析工具等，支持疫情防控和病毒研究工作。在合作中，百度提供的线性时间算法 Linearfold 可将病毒全基因组二级结构预测从 55 分钟缩短至 27 秒，提速 120 倍，节省两个数量级的等待时间。此外，百度推出全球首个 mRNA 疫苗基因序列设计算法 LinearDesign，用于优化 mRNA 序列设计。LinearDesign 帮助有效解决 mRNA 疫苗研发中重要的稳定性问题，加速疫苗研发。

百度地图大数据支持疫情防控决策

除紧跟疫情变化、追踪新闻实时报道之外，百度地图基于大数据工具，在疫情初始阶段推出迁徙大数据平台、实时路况平台为国家防控部署提供重要数据参考；第一时间上线发热门诊地图、疫情小区地图、核酸检测机构查询等多项功能；后疫情阶段接连推出复工地图、复工返程攻略，推动复工复产有序进行，辅助社会恢复常态。百度地图迁徙大数据平台和全国实时路况平台，在疫情期间累计提供超 30 亿次服务。

AI 测温系统支持公共场所快速测温

针对"在火车站、机场等人流量较大的公共场所的测温难"问题，百度推出 AI 测温系统，用非接触、可靠、高效且无感知的方式，在单人通道顺序通行条件下可以实现每分钟对逾 200 人进行体温实时检测。截至 2020 年底，百度 AI 测温系统已在全国范围内累计完成超过数亿人次的快速体温检测。

AI 为更好

2020 年，百度发起了"百度星辰计划"[78]，这是百度搭建的企业社会责任技术赋能平台，也是秉承技术解决社会问题的理念，借助流量、技术、生态、资金四大能力而搭建的生态能力共享平台。百度相信，星辰点点、聚善成光，公益并不是一个人的全力以赴，而是绝大多数人的力所能及。同时，百度也成立了星辰计划开发者基金，提供 1,000 万孵化金、1,000 万算力支持和 100 亿流量扶持，实现 NGO 与百度开发者充分交流，为更多公益方案的落地提供技术保障。

作为人工智能平台型企业，百度在以多年积累的 AI 技术成果和实践经验助力新基建的同时，也致力于技术普惠，期待用人工智能技术构建更包容的社会和可持续发展的世界。

案例



AI 助力医疗普及与发展

百度推出"百度灵医"品牌，并基于百度顶尖 AI 技术，以"循证 AI 赋能基层医疗"为目标，推出了一系列的 AI 医疗产品阵列，如：AI 眼底筛查一体机结合 AI 技术与眼底相机，无需联网，就能够快速检出眼底病，在没有医生的偏远山区，帮助更多的风险人群进行眼底疾病筛查；临床辅助决策支持系统，通过学习顶级三甲医院医生的诊疗逻辑，构造 AI 系统，这套 AI 系统可以帮助基层医生降低误诊漏诊率，提升诊疗水平。

"百度灵医"以赋能基层医疗为目标，立志把更优质的医疗服务带到医疗资源匮乏的基层，缓解基层医疗资源的压力，普惠更多的基层患者。

案例

"AI 寻人"

百度推出"百度寻人"公益互动开放寻人平台，用户在百度 App 搜索"百度 AI 寻人"，即可进入 AI 寻人小程序，上传一张照片后，就能与民政部、宝贝回家等平台走失人口数据进行一键比对，帮助找到走失的亲人。依托百度搜索大数据用户画像，借助"搜索 + 信息流"的双重加持，百度 AI 寻人智能小程序能够精准地触达有寻人需求的用户。截至 2020 年 12 月 31 日，百度 AI 寻人已帮助 11, 942 名走失或被拐人员与家人重新团聚。

2020 年，百度"AI 寻人"案例，获评"金钥匙——面向 SDG 的中国行动"的"技术赋能"类别冠军。

[78] http://innovation.baidu.com/index.html



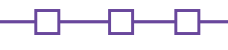










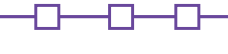
案例 

“AI 助老”

“关爱老年人、关注老年人数字生活”是 2020 年的社会痛点问题之一。长期以来，网络技术创新发展、数字设备快速更迭，在给人们生活带来便利的同时，也忽视了一部分弱势群体的使用体验，而老年人正是其中的重要群体。

为探索中国老年人医养结合、居家养老的智能解决方案，助力改善我国越来越严峻的社会养老问题，百度联合北京体育大学、中国科学院心理研究所、清华大学等高校科研机构，共同推出了“百度五福养老智慧平台”。该平台利用百度的人工智能语音交互技术，针对老年人群体的使用习惯、使用场景，设立专属老年人的功能版块，为老年人消除衣食住行和健康陪护等各方面的问题，带来实打实的乐趣与便利。

另一方面，百度多方收集老年人在使用产品时所遇到的困难，并提供相应的解决方案。2020 年 12 月，小度智能屏上新了“长辈模式”，更新后的产品放大了字体，聚合了老年人高频使用的功能及资源，包括新闻、养生知识、戏曲相声等，增强了对带口音普通话的识别能力，在产品桌面上也有非常清晰的客服电话提示，用户遇到的任何问题都可以随时咨询客服帮忙解决。此外，百度 App、百度地图等产品也已进行了适老化改造，助力老年人“看得见、听得清、用得了”。“让老年人在新时代的数字生活中有尊严、更舒心地使用智能产品”是百度积极履行产品责任的体现，更是百度人期望共同实现的社会责任。

案例 

AI 培育新业态，打开就业新空间

百度在加大人工智能发展力度的同时，也建设众多人工智能暖心应用的场景。百度意识到人与 AI 的联动关系，通过人工智能赋能更多的可能性。百度自 2018 年建立全国范围内人员和产值规模领先的单体数据标注基地，即“山西省太原市的人工智能基础数据产业基地”以来，通过对教育基础较差、从事较低技能要求工种的群体进行再培训的方式，百度已培养上万名数据标注师，为其提供更好的薪资和更广阔的职业前景，在带动地方就业的同时，也推动了“人工智能训练师”在山西的发展。

展望 2021

时代成就企业梦想，企业推动时代进步。20 年来，百度搭乘时代发展的快车，一路向前，致力于用科技创新陪伴用户成长、赋能行业生态、回馈社区建设，始终坚守初心，不负梦想。

展望未来，百度也将继续秉承“用科技让复杂的世界更简单”的企业使命，持续提升 ESG 管治水平，对内强化公司治理和商业道德建设，牢筑网络安全和隐私保护能力，坚持绿色发展理念，重视人才发展需求；对外加强专业人才培养，携手合作伙伴推动行业建设，消弭数字鸿沟，关爱弱势群体，发挥自身产品技术优势，对各利益相关方负责，为社会的美好发展积极贡献力量！

附录

联交所 ESG 指标索引

		环境、社会及管治指标	披露位置
环境	A1 排放物	一般披露：有关废气及温室气体排放，向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的： （a）政策；及 （b）遵守发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	64-71
		A1.1 排放物种类及相关排放数据	66-67
		A1.2 温室气体总排放量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）	66
		A1.3 所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）	67
		A1.4 所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）	67
		A1.5 描述减低排放量的措施及所得成果	68-69
		A1.6 描述处理有害及无害废弃物的方法、减低产生量的措施及所得成果	71
	A2 资源使用	一般披露：有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策	70
		A2.1 按类型划分的直接及／或间接能源（如电、气或油）总耗量（以每千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）	66
		A2.2 总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）	67
		A2.3 描述能源使用效益计划及所得成果	68-70
		A2.4 描述求取适用水源上可有任何问题，以及提升用水效益计划及所得成果	68-70
		A2.5 制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量	不适用
	A3 环境及天然资源	一般披露： 减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策	72
		A3.1 描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动	72
社会	B1 雇佣	一般披露：有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	51，54，58-60
		B1.1 按性别、雇佣类型、年龄组别及地区划分的雇员总数	52
		B1.2 按性别年龄组别及地区划分的雇员流失比率	53
	B2 健康与安全	一般披露：有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	63
		B2.1 因工作关系而死亡的人数及比率	63
		B2.2 因工伤损失工作日数	/
		B2.3 描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法	63

		环境、社会及管治指标	披露位置
社会	B3 发展与培训	一般披露：有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动	54-57
		B3.1 按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层等）划分的受训雇员百分比	57
		B3.2 按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数	57
	B4 劳工准则	一般披露：有关防止童工或强制劳工的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	51，60
		B4.1 描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工	51，60
		B4.2 描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤	51，60
	B5 供应链管理	一般披露：管理供应链的环境及社会风险政策	31
		B5.1 按地区划分的供货商数目	/
		B5.2 描述有关聘用供货商的惯例，向其执行有关惯例的供货商数目、以及有关惯例	31
	B6 产品责任	一般披露：有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	76-78
		B6.1 已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而回收的百分比	不适用
		B6.2 接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法	80
		B6.3 描述与维护及保障知识产权有关的惯例	81-83
		B6.4 描述质量检定过程及产品回收程序	76-78
		B6.5 描述消费者数据保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法	40-43
	B7 反贪污	一般披露：有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例	24-25
		B7.1 于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果	28
		B7.2 描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法	24-31
	B8 社区投资	一般披露：有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策	86-88
		B8.1 专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）	86-88
		B8.2 在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）	86

GRI 标准索引

披露议题 / 披露项	披露项标题	章节索引	页码
GRI 101：基础			
GRI 102：一般披露			
组织概况			
102-1	组织名称	关于百度	4
102-2	活动、品牌、产品和服务	关于百度	4-5
102-3	总部位置	关于百度	4
102-4	经营位置	关于百度	4
102-5	所有权与法律形式	/	/
102-6	服务的市场	关于百度	4
102-7	组织规模	/	/
102-8	关于员工和其他工作者的信息	人才保障	51-53
102-9	供应链	商业道德	31
102-10	组织及其供应链的重大变化	/	/
102-11	预警原则或方针	风险防控	23
102-12	外部倡议	关于本报告	6
102-13	协会的成员资格	商业道德	29
战略			
102-14	高级决策者的声明	CEO 致辞	2-3
102-15	关键影响、风险和机遇	CEO 致辞	2-3
道德和诚信			
102-16	价值观、原则、标准和行为规范	商业道德	24-31
102-17	关于道德的建议和关切问题的机制	商业道德	24-27
管治			
102-18	管治架构	ESG 管理	13
102-19	授权	ESG 管理	13
102-20	行政管理层对于经济、环境和社会议题的责任	ESG 管理	13
102-21	就经济、环境和社会议题与利益相关方进行磋商	我们的关注	17
102-22	最高管治机构及其委员会的组成	董事会架构	22
102-23	最高管治机构主席	董事会架构	22
102-24	最高管治机构的提名和甄选	董事会架构	22
102-25	利益冲突	/	/
102-26	最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用	董事会架构	22
102-27	最高管治机构的集体认识	ESG 管理	13
102-28	最高管治机构的绩效评估	/	/
102-29	经济、环境和社会影响的识别和管理	ESG 管理	13
102-30	风险管理流程的效果	风险防控	23
102-31	经济、环境和社会议题的评审	我们的关注	17
102-32	最高管治机构在可持续发展报告方面的作用	ESG 管理	13
102-33	重要关切问题的沟通	我们的关注	16-17

披露议题 / 披露项	披露项标题	章节索引	页码
102-34	重要关切问题的性质和总数	我们的关注	17
102-35	报酬政策	人才激励	58
102-36	决定报酬的过程	/	/
102-37	利益相关方对报酬决定过程的参与	/	/
102-38	年度总薪酬比率	/	/
102-39	年度总薪酬增幅比率	/	/
利益相关方参与			
102-40	利益相关方群体列表	我们的关注	16
102-41	集体谈判协议	/	/
102-42	利益相关方的识别和遴选	我们的关注	16
102-43	利益相关方参与方针	我们的关注	16
102-44	提出的主要议题和关切问题集体	我们的关注	17
报告实践			
102-45	合并财务报表中所涵盖的实体	关于本报告	6
102-46	界定报告内容和议题边界	关于本报告	6
102-47	实质性议题列表	我们的关注	17
102-48	信息重述	关于本报告	6
102-49	报告变化	关于本报告	6
102-50	报告期	关于本报告	6
102-51	最近报告日期	关于本报告	6
102-52	报告周期	关于本报告	6
102-53	有关本报告问题的联系人信息	关于本报告	6
102-54	符合 GRI 标准进行报告的声明	关于本报告	6
102-55	GRI 内容索引	封底	
102-56	外部鉴证	/	/
实质性议题			
经济			
GRI 204：采购实践			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	商业道德	31
	103-2 管理方法及其组成部分	商业道德	31
	103-3 管理方法的评估	商业道德	31
204-1	向当地供应商采购支出的比例	/	/
GRI 205：反腐败			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	商业道德	24
	103-2 管理方法及其组成部分	商业道德	24-31
	103-3 管理方法的评估	商业道德	24-31
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	/	/
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德	26-27
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德	28

披露议题 / 披露项	披露项标题	章节索引	页码
GRI 206：不当竞争行为			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	商业道德	30
	103-2 管理方法及其组成部分	商业道德	30
	103-3 管理方法的评估	商业道德	30
206-1	针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	/	/
环境			
GRI 302：能源			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	绿色办公	70
	103-2 管理方法及其组成部分	绿色办公	70
	103-3 管理方法的评估	绿色办公	70
302-1	组织内部的能源消耗量	低碳运营	66
302-2	组织外部的能源消耗量	环境关键绩效	63
302-3	能源强度	低碳运营	66
302-4	减少能源消耗量	绿色办公	70
302-5	降低产品和服务的能源需求	绿色办公、绿色产品	70，72
GRI 303：水资源			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	绿色办公	70
	103-2 管理方法及其组成部分	绿色办公	70
	103-3 管理方法的评估	绿色办公	70
303-1	按源头划分的取水	绿色办公	70
303-3	水循环与再利用	4.2	70
GRI 305：排放			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	绿色数据中心	68-69
	103-2 管理方法及其组成部分	绿色数据中心	68-69
	103-3 管理方法的评估	绿色数据中心	68-69
305-1	直接（范畴 1）温室气体排放	低碳运营	66
305-2	能源间接（范畴 2）温室气体排放	低碳运营	66
305-3	其他间接（范畴 3）温室气体排放	低碳运营	66
305-4	温室气体排放强度	环境关键绩效	66
305-5	温室气体减排量	低碳运营	66
GRI 306：污水和废弃物			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	绿色办公	71
	103-2 管理方法及其组成部分	绿色办公	71
	103-3 管理方法的评估	绿色办公	71
306-1	按水质及排放目的地分类的排水总量	环境关键绩效	67
306-2	按类别及处理方法分类的废弃物总量	环境关键绩效	67
GRI 307：环境合规			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	绿色办公	70-71
	103-2 管理方法及其组成部分	绿色办公	70-71
	103-3 管理方法的评估	绿色办公	70-71
307-1	违反环境法律法规	绿色办公	无

披露议题 / 披露项	披露项标题	章节索引	页码
社会			
GRI 401：雇佣			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	人才保障	51-53
	103-2 管理方法及其组成部分	人才保障	51-53
	103-3 管理方法的评估	人才保障	51-53
401-1	新进员工和员工流动率	人才保障	52-53
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	人才激励、员工关爱	58-59，62
GRI 403：职业健康与安全			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	员工关爱	63
	103-2 管理方法及其组成部分	员工关爱	63
	103-3 管理方法的评估	员工关爱	63
403-2	工伤类别，工伤、职业病、损失工作日、缺勤等比率	员工关爱	63
GRI 404：培训与教育			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	人才保障	54
	103-2 管理方法及其组成部分	人才保障	54-57
	103-3 管理方法的评估	人才保障	54-57
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	人才保障	57
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	人才保障	54-57
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才激励	58
GRI 405：多元化与平等机会			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	人才保障	51
	103-2 管理方法及其组成部分	人才保障	51
	103-3 管理方法的评估	人才保障	51-53
405-1	管治机构与员工的多元化	人才保障	52
GRI 406：反歧视			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	员工关爱	60
	103-2 管理方法及其组成部分	员工关爱	60
	103-3 管理方法的评估	员工关爱	60
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工关爱	严禁歧视事件
GRI 408：童工			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	人才保障	51
	103-2 管理方法及其组成部分	人才保障	51
	103-3 管理方法的评估	人才保障	51
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	人才保障	严禁雇佣童工
GRI 409：强迫或强制劳动			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	人才保障	51
	103-2 管理方法及其组成部分	人才保障	51
	103-3 管理方法的评估	人才保障	51
409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	人才保障	严禁强迫劳动

披露议题 / 披露项	披露项标题	章节索引	页码
GRI 412：人权评估			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	员工关爱	60
	103-2 管理方法及其组成部分	员工关爱	60
	103-3 管理方法的评估	员工关爱	60
412-3	包含人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约	员工关爱	60
GRI 413：当地社区			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	社会责任	86-88
	103-2 管理方法及其组成部分	社会责任	86-88
	103-3 管理方法的评估	社会责任	86-88
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社会责任	86-88
GRI 414：供应商社会评估			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	商业道德	31
	103-2 管理方法及其组成部分	商业道德	31
	103-3 管理方法的评估	商业道德	31
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	商业道德	31
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	商业道德	31
GRI 416：客户健康与安全			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	隐私保护、内容治理	40-43，76-78
	103-2 管理方法及其组成部分	隐私保护、内容治理	40-43，76-78
	103-3 管理方法的评估	隐私保护、内容治理	40-43，76-78
416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	内容治理	76-78
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	内容治理	76-78
GRI 417：营销与标识			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	内容治理	77
	103-2 管理方法及其组成部分	内容治理	77
	103-3 管理方法的评估	/	/
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	内容治理	77
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	内容治理	77
GRI 418：客户隐私			
GRI 103：管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明	隐私保护	40
	103-2 管理方法及其组成部分	隐私保护	40-43
	103-3 管理方法的评估	隐私保护	43
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	隐私保护	无

信息反馈

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《百度 2020 年环境、社会及管治（ESG）报告》。殷切盼望您对报告和我们的工作提出意见与建议。您可以通过邮寄、扫描后发送电子邮件，或是扫描图中二维码填写线上问卷的方式直接提出您的宝贵意见。谢谢！

1. 您的工作单位属于百度的哪一类利益相关方？

☐ 股东　☐ 员工　☐ 供应商　☐ 用户　☐ 政府　☐ 社区

☐ 银行　☐ 学术机构　☐ 其他（请说明）________________

2. 您对本报告的总体评价如何？

☐ 好　☐ 较好　☐ 一般　☐ 差

3. 您认为本报告所披露的信息、数据的清晰度、准确性、完整度如何？

☐ 好　☐ 较好　☐ 一般　☐ 差

4. 您认为本报告反映本公司所承担的经济责任的全面性如何？

☐ 好　☐ 较好　☐ 一般　☐ 差

5. 您认为本报告反映本公司所承担的环境责任的全面性如何？

☐ 好　☐ 较好　☐ 一般　☐ 差

6. 您认为本报告反映本公司所承担的社会责任的全面性如何？

☐ 好　☐ 较好　☐ 一般　☐ 差

7. 您认为本报告的设计、排版效果如何？

☐ 好　☐ 较好　☐ 一般　☐ 差

8. 您认为本报告中最为需要改进的内容是什么？

☐ 公司治理　☐ 信任承诺　☐ 人才发展　☐ 低碳发展　☐ 服务质量　☐ 社会责任

9. 您希望了解但并未在本报告中披露的内容有？

____

10. 您对本公司环境、社会及管治工作和报告编制的意见和建议？

____



地址：北京市海淀区上地十街 10 号百度大厦

邮编：100085

Email：esg@baidu.com

